

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA HONORER DI
SEKRETARIAT DAERAH (SEKDA) LAMPUNG BARAT**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Oleh :

MUTIA HENITA SARI

NPM. 1431080163

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/ 2019 M**

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA HONORER DI
SEKRETARIAT DAERAH (SEKDA) LAMPUNG BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh:

**MUTIA HENITA SARI
1431080163**

Program Studi : Psikologi Islam

Pembimbing 1 : Supriyati, S.Psi, M.Si

Pembimbing 2 : Rahmad Purnama M.Psi

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK
Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Honorer di Sekretariat Daerah (Sekda) Lampung Barat

Oleh

Mutia Henita Sari
1431080163

Kepuasan kerja adalah hal penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja, individu yang puas dalam bekerja akan merasa nyaman dan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kerja dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hal yang mendukung pegawai untuk merasa puas yaitu dengan meningkatkan budaya kerja dan dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat.

Subjek penelitian ini adalah honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat dengan jumlah sampel 65 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total *Sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert yaitu skala kepuasan kerja, budaya kerja dan skala dukungan sosial. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi ganda dua prediktor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda menghasilkan nilai $R=0,479$ dan $F=9,232$ dengan taraf signifikan $0,000$ ($p<0,01$) yang berarti budaya kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja honorer sebesar $22,9\%$. Hasil untuk rx_1y didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar $0,478$ dengan taraf signifikan $0,000$ ($p<0,01$) berarti variabel budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dengan $SE=22,56\%$. Sedangkan hasil untuk rx_2y diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar $0,143$ dengan taraf signifikan $0,128$ ($p>0,01$) berarti variabel dukungan sosial memiliki hubungan secara negatif atau tidak signifikan dengan kepuasan kerja, dengan $SE=0,371\%$.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Dukungan Sosial*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung Telp (0721) 703260


PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan
Kepuasan Kerja pada Honorer di Sekretariat Daerah
(Sekda) Lampung Barat
Nama : Mutia Henita Sari
NPM : 1431080163
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Supriyati, S.Psi, M.Si

Pembimbing II


Rahmad Purnama M.Si

Mengetahui

Ketua Prodi Psikologi Islam


Rika Damayanti, M.Kep, NS.Sp.Kep.J
NIP.197303162006042002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA HONORER DI SEKRETARIAT DAERAH (SEKDA) LAMPUNG BARAT.** Disusun oleh **MUTIA HENITA SARI. NPM : 1431080163. Prodi : PSIKOLOGI ISLAM.** Fakultas : **USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**, telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal : **SENIN, 19 AGUSTUS 2019.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Drs. Ahmad Bastari, MA

Sekretaris Sidang : Faisal Adnan Reza, M.Psi

Penguji Utama : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

Penguji Pendamping I : Supriyati, S.Psi, M.Si

Penguji Pendamping II : Rahmad Purnama, M.Si

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. M. Afif Anshori, M.Ag
NIP. 196003131989031004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	(Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ع	(Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

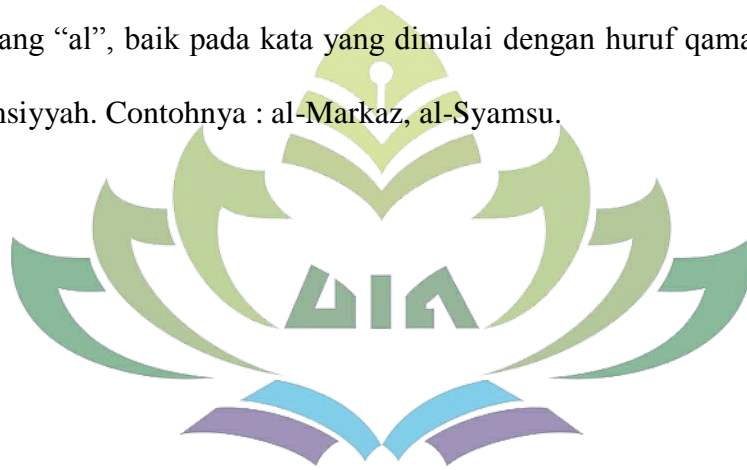
Vokal Pendek	Contoh	Vokal Panjang	Contoh	Vokal Rangkap
اَ -----	A	اِ اَ	اِ â	اِي... Ai
اِ -----	I	اِي ي	اِي î	اُو... Au
اُ -----	U	اُ و	اُ û	يَجُورَ

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mutia Henita Sari

NPM : 1431080163

Program Studi : Psikologi Islam

Dengan ini Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ” Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Honorer di Sekda Lampung Barat” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil Plagiat atau salinan dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang sumbernya telah dicantumkan.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya hasil plagiat milik orang lain, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Mutia Henita Sari
1431080163

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya :*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Qs. Al-Maidah:2)*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk orang-orang yang selalu ku sayangi dan menyangiku :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku Herwadi dan (Alm) Ibuku Rusyaneli serta Ibuku Surmahayati yang merawat, membesarkan, membimbing, dan membiayai sekolahku hingga aku bisa sampai ketitik ini serta tak henti-hentinya mengirimkan do'a, dukungan dan motivasi, serta telah sabar menanti keberhasilanku.
2. Adik-adikku tercinta, Desi Rahmalia, Nedi Wijaya, Siska Julita, Diana Nabila dan Haikal Agustiawan yang selalu menyayangiku, mendo'akan, memberikan kekuatan, memberikan dukungan, semangat yang tiada henti serta membuat hari-hariku berwarna.
3. Keluarga dan saudara-saudraku yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan do'a.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Mutia Henita Sari, dilahirkan pada tanggal 01 Februari 1996 di Buay Nyerupa, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat. Anak Pertama dari enam bersaudara, dari pasangan Bapak Herwadi dan ibu (Alm) Rusyaneli.

Menempuh pendidikan di:

1. TK ABA. Bunda Chodidjah Lampung Barat, Lulus tahun 2002
2. MIN 2 Tanjung Raya, Lulus tahun 2008
3. MTs Negeri Liwa, Lulus tahun 2011
4. SMA Negeri 2 Liwa, Lulus tahun 2014

Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Honorer di Sekda Lampung Barat”.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak secara moril maupun materil. Ucapan terima kasih setulusnya peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak M. Afif Anshori, Dr. MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Rika Damyanti, M.Kep, NS.SP.Kep.J selaku Ketua Jurusan Psikologi Islam
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, MA selaku Sekretaris Jurusan yang telah mengajar dari awal perkuliahan, memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku dosen Psikologi Islam yang selalu memberikan semangat untuk anak-anak didiknya, mengayomi dan meberikan masukan, arahan dan nasehat yang sangat berkesan selama perkuliahan.

6. Ibu Supriyati, S.Psi, M.Si selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktunya dan sabar untuk membimbing, memberi arahan-arahan dan nasehat yang baik serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat, saran dan hal-hal baru dalam membimbing.
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Islam yang telah memberikan ilmu dan mangajarkan banyak hal yang bermanfaat, serta seluruh karyawan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi dalam penelitian ini.
9. Bapak Akmal ABD Nasir selaku sekretaris daerah yang telah memberi izin penulis sehingga penulis bisa melakukan penelitian di Sekda Lampung Barat.
10. Bapak Pirwan, S.E., M.M selaku kepala bagian Organisasi Sekda yang telah membatu penulis untuk mendapatkan surat perizinan penelitian.
11. Ibu Meri Repita Sari, S.IP selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data penelitian.
12. Seluruh Kepala-kepala Bagian Sekda yang telah memberi izin THLS (pegawai honor) nya untuk mengisi angket yang penulis bagikan.
13. Seluruh pegawai Honorer yang ada di Sekda Lampung Barat, terimakasih atas waktu dan partisipasinya selama penelitian.
14. Bibiku Lusiana, S.I.Kom yang telah menemani dan membantu penulis mengurus apa yang dibutuhkan selama penelitian.

15. Kakakku Ahmad Dirwan, SH yang memberikan nasehat dan bantuan selama penelitian.
 16. Sahabatku tersayang Lusiani, Herna Sakila yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan pernah memberikan cerita indah dari awal kuliah sampai saat ini.
 17. Teman-teman psikologi Safitra, Hani, Riyah, Nur, Salimatun, mbk Eli, Eka, Rohanna, Putri, Indar, Winda, yang selama ini memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi serta selalu bersama-sama dalam menuntut ilmu dan berjuang untuk meraih gelar S. Psi.
 18. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2014 Kelas A dan B yang telah membantu, belajar bersama dan berbagi suka duka.
 19. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu, saran dari pembaca sangat membantu penulis untuk memperbaiki kesalahan yang ada di karya ilmiah ini kedepannnya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, mendukung dan mendo'akan peneliti selama studi hingga penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan. *Aamiin*.

Bandar Lampung, 12 Agustus 2019

Peneliti,

Mutia Henita sari
NPM. 1431080163

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	11
3. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja.....	14
B. Budaya Kerja.....	15
1. Pengertian Budaya Kerja.....	15
2. Dimensi-dimensi Budaya kerja	16
C. Dukungan Sosial.....	18
1. Pengertian Dukungan Sosial	18

2. Sumber-sumber Dukungan Sosial.....	19
D. Hubungan Antara Budaya Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja	21
E. Kerangka Berfikir.....	23
F. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
C. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
3. Teknik Sampling	27
D. Metode Pengumpulan Data	27
E. Validitas dan Reabilitas.....	31
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	33
A. Orientasi Kancan.....	33
1. Orientasi Kancan.....	33
2. Persiapan Penelitian	36
3. Pelaksanaa <i>Tryout</i>	38
4. Uji validitas dan reliabilitas	39
5. Penyusunan skala untuk penelitian	42
B. Pelaksanaan penelitian	43
1. Penentuan subjek penelitian	43
2. Pengumpulan data	45
3. Skoring	45
C. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi statistik masing-masing variabel penelitian.....	46
2. Kategorisasi skor variabel penelitian	47
3. Uji Asumsi	50
4. Uji Hipotesisi	51

5. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	53
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Aspek-aspek Dukungan Sosial.....	20
Tabel 2. Blue Print Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 3. Blue Print Budaya Kerja	30
Tabel 4. Blue Print Dukungan Sosial	30
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	40
Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	40
Tabel. 7 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial	41
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 9. Distribusi Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 10. Distribusi Aitem Baru Budaya Kerja	42
Tabel 11. Distribusi Aitem Baru Dukungan Sosial.....	43
Table 12. Data Jumlah Honorer Sekda Lampung Barat	44
Tabel 13. Jumlah Honorer Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 14. Masa Kerja Honorer.....	44
Tabel 15. Pendidikan Terakhir Honorer.....	44
Tabel 16. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	46
Tabel 17. Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 18. Kategorisasi Budaya Kerja.....	48
Tabel 19. Kategorisasi Dukungan Sosial	49
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 21. Hasil Uji Linieritas.....	51
Tabel 22. Tabel R <i>Square</i>	51
Tabel 23. Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Model Kepuasan Kerja.....	14
Gambar 2: Budaya Organisasi berdampak pada Kinerja dan Kepuasan	22
Gambar 3: Kerangka Berpikir Peneliti.....	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawan Subjek

Lampiran 3 Uji Persyaratan Analisis

Lampiran 4 Uji Hipotesis dan Uji SE & SR

Lampiran 5 Surat-Surat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi subyektif yang dinamis, berupa perasaan senang yang dihasilkan dari kesesuaian persepsi antara keinginan dan hasil yang didapat di tempat individu bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dianggap penting bagi suatu organisasi/institusi kedepannya. Ada empat alasan mengapa kepuasan kerja ini di anggap penting dalam organisas/instansi. Pertama, terbukti bahwa pekerja yang merasa tidak puas lebih sering berpindah tempat kerja dan lebih mungkin untuk mengundurkan diri. Kedua, pekerja yang merasa tidak puas cenderung akan terlibat dalam perilaku yang merusak. Ketiga, pekerja yang merasa puas cenderung akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan tinggal lebih lama dalam pekerjaannya. Keempat, bahwa kepuasan dalam kerja akan mempengaruhi kehidupan pekerja diluar pekerjaannya Munandar (dalam Fitriana, Sukarti, & Suseno, 2008).

Herzberg (dalam Marlioni, 2015) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya aspek/ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yang kemudian disebut dengan faktor-faktor motivasi, jadi disimpulkan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai tidak semangat dan enggan melakukan tugas-tugasnya, cepat atau lambat individu tersebut tidak dapat diandalkan lalu menjadi mangkir dan prestasinya buruk dalam pekerjaan Kussriyanto (dalam Arishanti, 2009).

Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif dan dinamis pada kondisi kerja .

Kepuasan kerja bila dikaitkan dengan konsep ajaran Islam maka yang akan muncul adalah sikap ikhlas, sabar dan bersyukur dimana proses kerja yang seperti ini akan memberikan nilai tersendiri bagi individu tersebut. Individu yang bekerja secara ikhlas lalu *disertai* rasa sabar dan bersyukur maka akan ada nilai *satisfaction* (kepuasan) tertentu yang diperoleh, dengan cara senantiasa kita melihat kebawaah, sesuai dengan hadist dari Abu Hurairah, Rasulullah shallallahualaihi wasallam bersabda yang artinya:

“Dari Abu Hurairah radhiyallahu anhu beliau berkata: Rasulullah shallallahualaihi wasallam bersabda: “Pandanglah orang yang berada di bawahmu (dalam masalah harta dan dunia) dan janganlah engkau pandang orang yang berada di atasmu (dalam masalah ini). Dengan demikian, hal itu akan membuatmu tidak meremehkan nikmat Allah padamu.” (Hadits Shahih. Diriwayatkan oleh Al-Bukhari (no.6490), Muslim (no.2963), At-Tirmidzi (no.2513), dan Ibnu Majah (no.4142).Hal ini juga dijelaskan dalam Q.S Ibrahim :7 yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika

kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".
(QS.Ibrahim: 7)

Berdasarkan hadist dan ayat diatas, dijelaskan bahwa setiap umat islam atau pegawai muslim dalam pekerjaannya tidak mengutamakan ego dan mementingkan materi saja tetapi harus berfikir positif disertai rasa ikhlas, sabar dan bersyukur. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang peduli, rekan kerja yang membuat kurang nyaman dan lain sebagainya bukanlah suatu bencana tetapi lebih kepada ujian yang dijanjikan Allah SWT, mengajarkan individu untuk lebih ber*husnuzon* kepada Allah dan lingkungan sekitar yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas iman dalam berkerja dan selalu bersifat optimis.

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (*tangible*), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangible*). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya kerja. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Diungkapkan juga bahwa budaya kerja membantu perkembangan pegawai dan rasa percaya pada atasannya, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi serta besarnya komitmen organisasional (Laschinger, Finegan, Shamian dan Casier, 2005). Hal ini juga diungkapkan oleh Locke (dalam Arishanti, 2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya kerja yang dimiliki perusahaan atau institusi.

Budaya Kerja (Wexley & Yulk, 1992) merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan individu sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi atau institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan individu atau sekelompok orang, apabila pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik pada pemerintahan daerah.

Budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja institusi dan pegawai didalamnya. Kebanyakan individu atau kelompok belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja bermula pada nilai-nilai, istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi (Pattipawae, 2011). Selain itu, dalam mencapai kepuasan kerja pegawai juga membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan di dalam organisasinya, seperti dukungan emosional berupa sikap menghargai dan peduli. Pegawai juga membutuhkan dukungan sosial yang memberikan motivasi, masukan, dan arahan dalam pekerjaannya sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang baik.

Sinokki (dalam Iswanto dan Agustina, 2016) mengatakan bahwa dukungan sosial dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan

dukungan instrumental. Dukungan emosional (*afeksi*) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang sangat penting dimana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara itu, dukungan instrumental (bantuan) meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata.

Dukungan sosial (*social support*) dalam perspektif islam yaitu suatu wujud dukungan yang berupa perhatian, kasih sayang ataupun penghargaan terhadap individu lainnya. Pengertian tersebut dijelaskan dalam Q.S Al-Balad ayat 17 dan An-Nahl ayat 97 yaitu :

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ۚ

Artinya : Kemudian dia termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang. (Q.S Al-Balad ayat 17)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ

Artinya : Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl ayat 97).

Berdasarkan ayat diatas, dijelaskan bahwa individu yang memiliki kasih sayang akan menimbulkan empati dan kelembutan hati dalam berinteraksi dengan individu lainnya, di dalam lingkungan kerja dibutuhkan rasa empati yang tinggi terhadap individu lain, supaya menimbulkan tindakan untuk membantu rekan kerja saat dalam kesulitan dan lebih peduli saat rekan kerja ditimpa masalah. Selanjutnya diibaratkan juga bahwa barang siapa menanam benih yang baik ia akan memanen sesuatu yang baik juga, seperti individu yang memberi bantuan dan dukungan kepada sesama makhluk sosial kehidupannya akan dijamin oleh Allah akan menjadi lebih baik.

Dukungan sosial juga memberi peranan penting dalam mencapai produktivitas, dukungan sosial diperlukan pegawai untuk mencapai kepuasan kerja, dukungan sosial dapat berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu baik fisik (ruang kerja) maupun non fisik berupa rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrument sehingga dapat mengurangi beban yang diterima individu.

Penelitian tentang kepuasan kerja ini penting diteliti untuk mengetahui tingkat kepuasan individu didalam institusi atau organisasi, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi individu dapat bekerja dengan baik dan lebih produktif, sebaliknya individu yang tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan mengalami penurunan tingkat produktifitas dalam bekerja, dan dukungan sosial ditempat

kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi atau institusi. Semakin besar dukungan sosial yang diterima individu maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Sumber dukungan sosial yang diterima individu ditempat kerja berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, dimana dukungan ini berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap organisasi atau institusi pasti memiliki budaya kerja, semakin baik budaya kerja yang ada di lingkungan kerja maka akan tercipta juga kondisi kerja yang positif dan dinamis.

Ketika seseorang merasakan kepuasan kerja, maka seseorang itu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memperoleh kepuasan kerja yang optimal pada individu maka dibutuhkan suatu bentuk dukungan sosial, baik itu berasal dari keluarga, rekan kerja dan atasan. House (dalam Mukhlis, 2013) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik, maka akan mampu meredam permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap pegawai, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan rumusan masalah: 1) apakah ada hubungan budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat, 2) apakah ada hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja

pada honorer di sekda Lampung Barat, 3) Apakah ada hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat.
2. Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat
3. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan tentang budaya kerja dan dukungan sosial dengan Kepuasan Kerja pada Honorer.

2. Manfaat Praktis

- a. Honorer

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan honorer dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan atasan agar tercipta hubungan yang harmonis dalam suatu instansi.

- b. Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dan saran serta informasi kepada instansi dan pimpinan daerah bahwa kepuasan kerja

sangat penting bagi keberlangsungan suatu instansi untuk meningkatkan SDM yang berkualitas.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan bahan acuan untuk penyelesaian tugas akhir terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Fitriana, Sukarti dan Suseno, 2008) ciri perilaku yang puas adalah individu yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah individu yang enggan untuk pergi bekerja dan malas dalam melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaan, hal ini diungkapkan Herzberg dalam teorinya yaitu *Two Factor Theory*.

Locke (dalam Munandar, 2008) menyimpulkan bahwa ada dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai individu dalam suatu pekerjaan dan dianggap penting oleh individu dalam melakukan tugas. Nilai-nilai pekerjaan juga harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Menurut Jewell & Siegall (dalam Tinambunan, 2015) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian individu terhadap situasi kerja yang dirasakan. Secara sederhananya, kita dapat mengatakan pegawai yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya Robbins & Judge (dalam Wibowo, 2013). McShane dan Von Glinow memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas

pekerjaannya dan konteks pekerjaan, merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang kemudian dirasakan oleh individu dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai dan akan menimbulkan reaksi positif terhadap individu dalam pekerjaannya, disimpulkan juga bahwa individu yang puas akan lebih mencintai dan menghargai pekerjaannya.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Wirawan, 2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok besar atau dua faktor besar yaitu *Satisfiers* atau motivator dan *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*:

- 1) *Satisfiers* (motivator) mempunyai pengaruh bagi prestasi dan semangat kerja pegawai. Faktor motivator ini bersifat intrinsik karena berasal dari dalam individu. Faktor ini disebut motivator karena apabila faktor ini terpenuhi oleh individu maka akan timbul motivasi, begitu juga sebaliknya jika individu tersebut tidak memilikinya maka tidak akan termotivasi. Yang termasuk dalam faktor *Satisfiers* atau motivasi yaitu : Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Kerja itu sendiri (*The work itself*), Kemajuan (*Advancement*), Tanggung jawab (*Responsibility*).

2) *Dissatisfiers* disebut dengan istilah *hygiene factors*. Faktor *hygiene* mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan kepuasan kerja. Faktor *hygiene* bersifat ekstrinsik karena berasal dari luar individu. Faktor ini disebut *hygiene* karena apabila faktor ini tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam diri individu tersebut, namun apabila faktor ini terpenuhi belum tentu juga menimbulkan motivasi. Yang termasuk dalam faktor *Dissatisfiers* yaitu: Kebijakan perusahaan dan administrasi (*Company policy and administration*), pengawasan teknis (*Supervision technical*), Kondisi kerja (*working condition*), Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relations*), gaji (*Salary*), Keamanan kerja dan status (*Job security and status*).

Faktor penentu kepuasan kerja ada lima (Kreitner & Kinicki, 2005), diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Sukar tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan dan penentu peningkatan serta penurunan kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Hubungan fungsional mencerminkan bahwa atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang ada di dalam lingkungan pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang paling dominan dengan atasan

yaitu jika kedua jenis hubungan yang mendukung dan positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka individu akan meningkat motivasi sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaan.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan erat dengan hubungan antara pribadi (individu) dengan atasannya atau rekan kerja, baik yang satu ruang lingkup pekerjaan maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

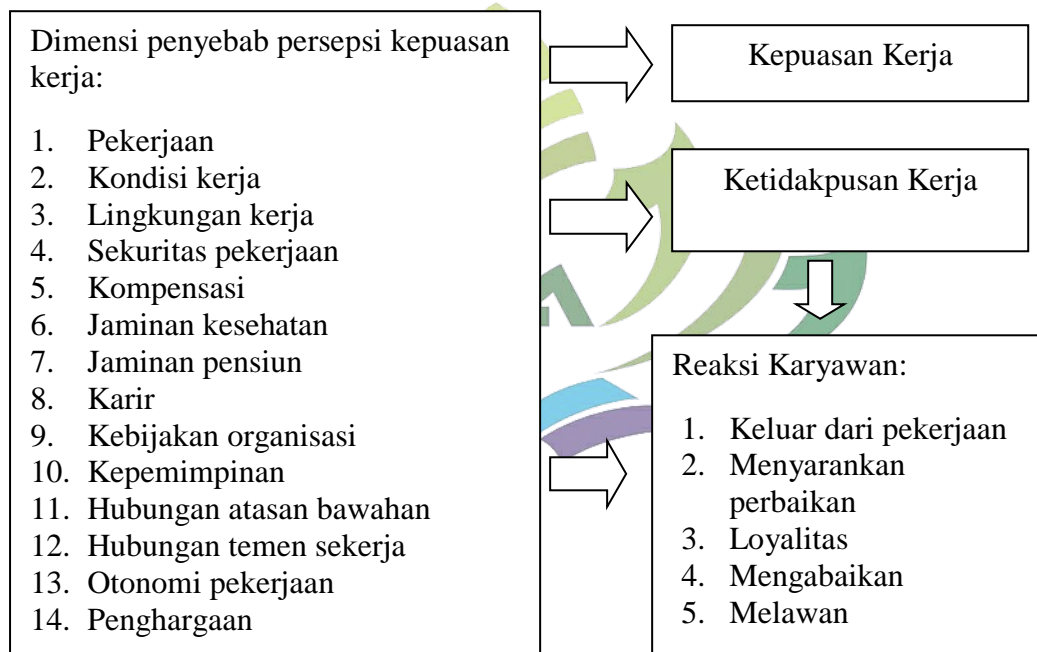
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup individu yang dianggap layak atau tidak.

Menurut (Robbins, 2002) budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja, Robbins menjelaskan bahwa karakteristik budaya kerja akan menentukan tinggi atau rendahnya budaya kerja individu, hal tersebutlah yang akan menentukan tingkat kepuasan individu di tempat kerja

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja tergantung pada keinginan dan nilai yang diharapkan oleh individu, sehingga individu tersebut merasa puas tergantung dari jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan/instansinya yang meliputi faktor motivasi dan faktor dari luar diri individu.

3. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Wirawan, 2013) Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja disebabkan oleh sejumlah faktor atau dimensi yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, jika persepsi pegawai terhadap faktor-faktor tersebut positif maka pegawai akan puas terhadap pekerjaannya, dan jika sebaliknya persepsi pegawai negatif, maka pegawai akan tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut.



Gambar 1: Model Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja pegawai antara lain: pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, sekuritas pekerjaan, kompensasi, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, karir, kebijakan organisasi, kepemimpinan, hubungan atasan bawahan, hubungan teman sekerja, otonomi pekerjaan, penghargaan.

B. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Supriyadi (dalam Marliani, 2015) Budaya kerja adalah “Segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup individu sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok atau instansi, kemudian tercermin dari sikap yang menjadi perilaku individu, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu pekerjaan karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi untuk kedepannya”.

Budaya kerja secara sederhana dalam konteks aparatur negara, dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik. Hubungan antara nilai yang diyakini serta kerja sebagai bentuk aktualisasi dari keyakinan tersebut, menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab (akuntabilitas) terhadap kinerja atau hasil pekerjaannya.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman sikap dan perilaku yang diterapkan individu sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi atau institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan individu atau berkelompok. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu instansi mampu menerapkan budaya kerja

berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik di pemerintah daerah (Pattipawae, 2011).

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu institusi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak memiliki sanksi tegas, namun dari pelaku secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003).

Berdasarkan uraian-uraian di atas disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi serta telah menjadi falsafah dalam lingkungan pekerjaan dan bisa berdampak positif bagi psikis individu jika dilakukan dengan senang hati atau sebaliknya, yang bisa juga terjadi suatu hal yang tidak baik jika dilanggar dan berdampak pada produktivitas kerja individu dalam suatu instansi.

2. Dimensi-Dimensi Budaya Kerja

Supriyadi (dalam Marlioni, 2015) mengungkapkan bahwa ada lima dimensi-dimensi budaya kerja yaitu:

1) Integritas dan *profesionalisme*

Integritas dan *profesionalisme* yaitu mempunyai ke konsistenan dalam berkata, melakukan perbuatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Individu yang memiliki kepribadian ini akan melakukan sesuatu sesuai dengan perkataan dan perbuatannya tidak dibuat-buat atau dilebih-lebihkan.

2) Kepemimpinan dan keteladanan

Dimensi budaya kerja ini, memandang bahwa pemimpin harus bisa mendayagunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki bawahannya secara optimal dan maksimal dan mampu menjadikan bawahan sebagai *Partner* untuk mencapai visi dan misi serta menjadi teladan bagi bawahannya.

3) Kebersamaan dan dinamika kelompok

Dimensi ini mendorong agar cara kerja suatu institusi tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan tidak berada pada satu tangan melainkan berkelompok, karena melalui kebersamaanlah suatu kelompok akan mendapatkan lebih banyak.

4) Ketepatan dan kecepatan

Instansi tentunya membutuhkan kepastian waktu, kuantitas, kualitas, dan finansial yang diinginkan, agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai ukuran dan anggaran yang tepat.

5) Rasionalitas dan kecerdasan emosi

Rasionalitas dan kecerdasan emosi yaitu, adanya keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional, jadi dalam suatu pekerjaan bukan hanya membutuhkan individu yang cerdas secara intelektual saja, tapi membutuhkan individu yang cerdas secara emosional yang bisa memahami tentang perasaan dan kemanusiaan. Melalui keseimbangan antara keduanya akan memunculkan keteguhan dan ketegasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya kerja yaitu Integritas dan *profesionalisme*, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan, dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial atau *Social Support* menurut (Sarafino, 2008) adalah suatu rasa senang yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain, orang lain dalam hal ini dapat diartikan sebagai atasan dan rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerjaan menjadi *social support* atau tidak, tergantung pada sejauh mana individu tersebut merasakan hal itu sebagai *social support*.

Johnson & Johnson (dalam Fitriana, dkk, 2008) mendefinisikan dukungan sosial yang memiliki arti adanya orang lain yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Ketersedianya dukungan sosial dalam lingkungan kerja akan memungkinkan bagi pegawai untuk bekerja dalam suasana yang bersahabat, penuh penerimaan, saling mendorong dan membantu apabila menemui kesulitan.

Dukungan sosial merupakan suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* (bantuan) yang dibagi menjadi tiga bentuk dukungan yaitu, dukungan emosi, penilaian informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai makhluk sosial, bantuan yang diperoleh dalam hubungan interpersonal

dibutuhkan dalam menunjang kelancaran organisasi House dan Wells (dalam Isnovijanti, 2002).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan dukungan yang dihasilkan dari interaksi interpersonal antara individu, baik secara komunikasi langsung (*face to face*) maupun tidak langsung yang melibatkan salah satu aspek emosi, informasi dan penilaian, sehingga dapat mengurangi beban yang diterima oleh individu di tempat kerja.

2. Sumber-sumber Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2008), terdapat empat sumber *social support* yaitu:

a) Dukungan Emosional

Dukungan emosional menggambarkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan oleh lingkungan sekitarnya. Dukungan emosional ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian, afeksi (rasa kasih sayang) serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain.

b) Dukungan Instrumental

Bentuk dukungan ini merupakan penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung kepada individu seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan.

c) Dukungan Informasi

Dukungan informasi ini menjelaskan tentang situasi dan gejala yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi individu, meliputi dukungan nasehat, petunjuk, masukan atau penjelasan bagaimana individu bersikap.

d) Dukungan Appraisal atau Penilaian

Bentuk dukungan ini merupakan penilaian yang positif, menguatkan dan mendorong individu untuk melakukan sesuatu, umpan balik atau menunjukkan perbandingan sosial yang membuka wawasan seseorang yang sedang mengalami stress akibat pekerjaannya.

Tabel 1. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Aspek	Dukungan
Emosional	Empati dan Cinta Perhatian dan kasih sayang Kepercayaan Mendengarkan
Instrumental	Bantuan materi Bantuan pekerjaan Peluang waktu
Informasi	Pemberian nasehat dan pengaruh Mendapat informasi yang dibutuhkan Menyampaikan informasi kepada orang lain
Penilaian dan Penghargaan	Pekerjaan Peranan social Prestasi Umpan balik Perbandingan social Afirmasi

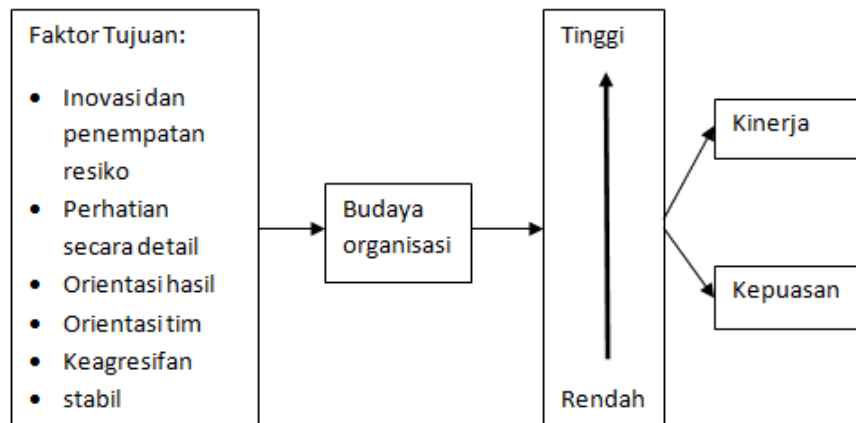
Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hal yang mendukung terjadinya dukungan sosial meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penilaian atau penghargaan.

D. Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan suatu sikap dan reaksi emosional individu yang berhubungan dengan budaya kerja dengan kata lain dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan hasil yang ditentukan dari hubungan timbal balik antara individu dan budaya kerja yang baik. Luthan (dalam Fitriana, dkk, 2008) mendefinisikan 3 dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan hasil sebuah respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering diinterpretasikan sebagai seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, pegawai memiliki respon afektif terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Penelitian Kumar (dalam Tumbelaka, dkk, 2016) menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pegawai untuk bertahan atau keluar dari perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki keterkaitan yang kuat dalam membentuk kepuasan kerja yang tinggi, akhirnya akan menimbulkan rasa nyaman dan aman kepada individu tersebut untuk terus berada di dalam perusahaan atau instansi pemerintahan sehingga memperkecil kemungkinan pegawai akan meninggalkan instansi tersebut.

Menurut (Robbins, 2002) menjelaskan bagaimana budaya kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik budaya kerja akan menentukan budaya kerja yang tinggi atau rendah, kekuatan budaya kerja tersebut akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja dari pegawai.

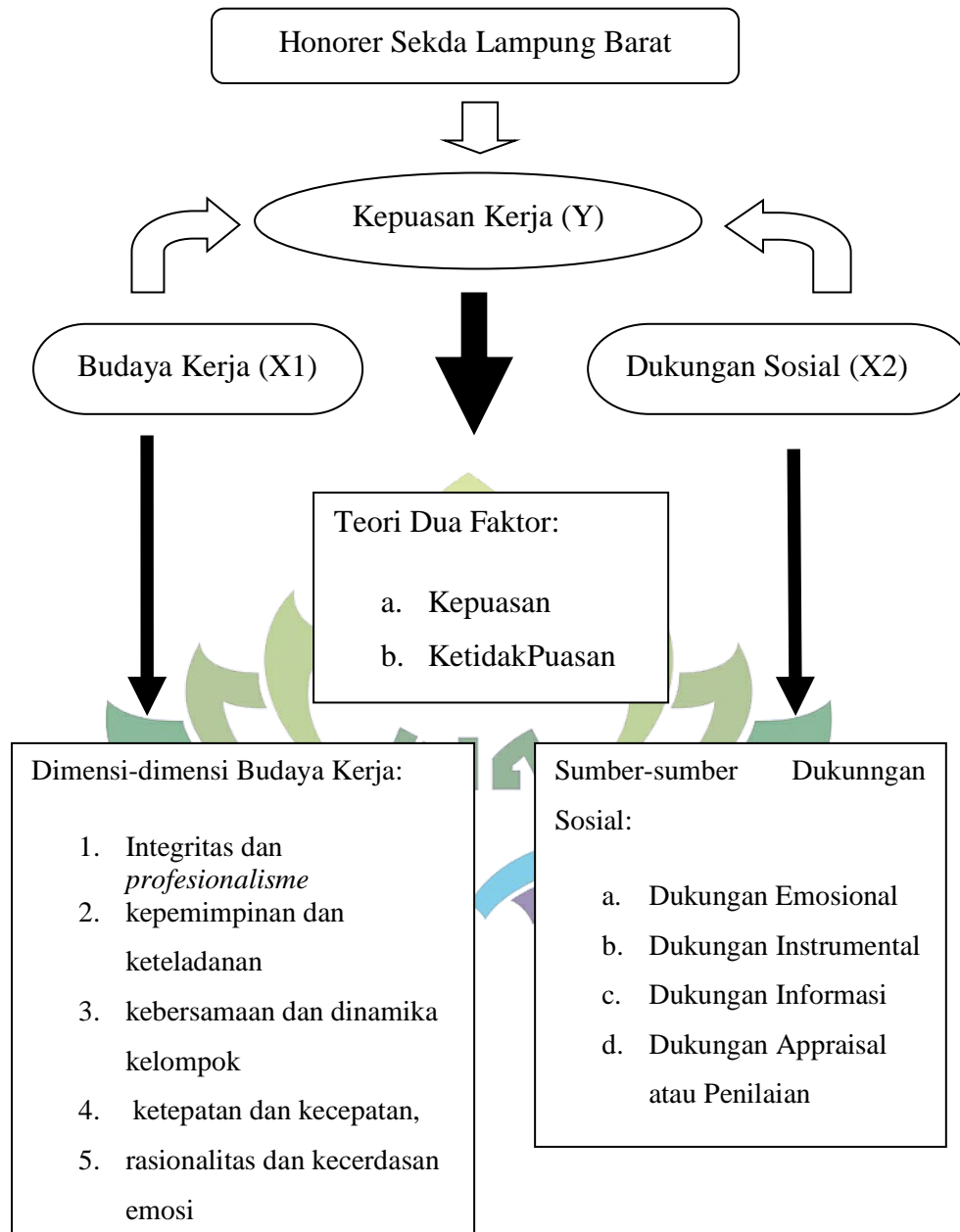


Gambar 2:Robbins (dalam Tumbelaka, dkk, 2016) Budaya Organisasi berdampak pada Kinerja dan Kepuasan

Dukungan sosial merupakan inti dari semua kehidupan makhluk sosial, karena jika tidak ada hubungan sosial maka tidak mungkin ada kehidupan bersama. Dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* (bantuan) yang berbentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi, dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai makhluk sosial, bantuan yang diperoleh dalam hubungan interpersonal sangat dibutuhkan oleh suatu instansi dalam menunjang kelancaran organisasi House dan Wells (dalam Isnovijati, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana, dkk, 2008) terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan dukungan sosial, keduanya memiliki hubungan yang bersifat positif dengan korelasi yang kuat. Terbukti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan.

Kerangka Berpikir



Gambar 3: Hubungan Budaya Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honor di Pemda Lampung Barat.

Dukungan sosial ditempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi/instansi pemerintahan. Semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin besar juga tingkat kepuasan kerjanya.

Sumber dukungan sosial yang diterima individu ditempat kerja berasal dari atasan dan rekan kerja, dimana dukungan tersebut berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi dukungan yang diberikan rekan kerja dan atasan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai individu.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, baik itu keprofesionalan individu, keteladanan, kebersamaan, ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, kecerdasan emosi yang telah diterapkan individu. Budaya kerja dan dukungan sosial diduga memiliki hubungan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat.

Berdasarkan kerangka diatas, peneliti menentukan kepuasan kerja sebagai variabel tergantung yang terkait dengan variabel bebas yaitu budaya kerja dan dukungan sosial, sehingga budaya kerja dan dukungan sosial diduga memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga yaitu :

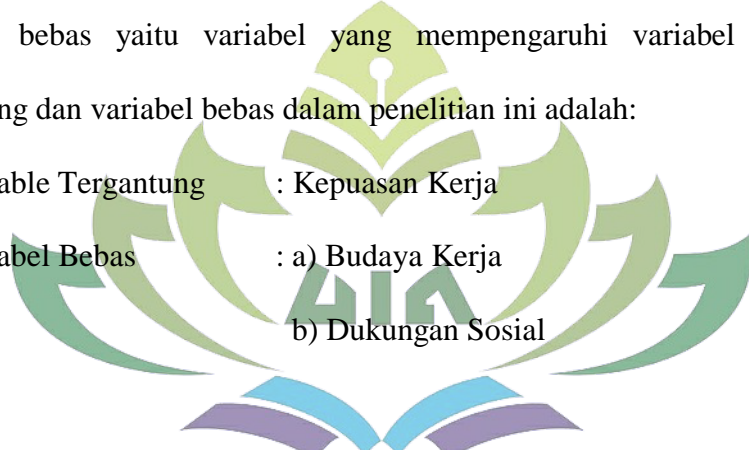
- Ha₁ : Ada hubungan budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat.
- Ha₂ : Ada hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat
- Ha₃ : Ada hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yaitu merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Variabel setiap penelitian yaitu terdiri dari variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung yaitu (Azwar, 2017) variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi. Sedangkan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel tergantung dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 
- 1) Variable Tergantung : Kepuasan Kerja
 - 2) Variabel Bebas : a) Budaya Kerja
b) Dukungan Sosial

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun pengertian secara operasional dari variable-variabel penelitian adalah:

1. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh individu dalam suatu pekerjaannya karena terpenuhi kebutuhan secara memadai dengan itu dapat menimbulkan reaksi positif terhadap individu. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja mengacu pada teori Herzberg yaitu *Two Factor Theory*.

2. Budaya Kerja yaitu perilaku yang telah menjadi kebiasaan, dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau instansi dan telah menjadi falsafah dalam lingkungan pekerjaan. Budaya kerja diukur menggunakan skala berdasarkan dimensi-dimensi budaya kerja yaitu : Integritas dan *profesionalisme*, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi.
3. Dukungan sosial merupakan dukungan yang dihasilkan dari interaksi antar individu, baik informasi verbal maupun non verbal. Dukungan sosial (*Social Support*) diukur berdasarkan pada sumber-sumber dukungan social, antara lain: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan appraisal atau penilaian.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Umar (dalam Prasetyo, 2011) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di jadikan sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah honorer yang bekerja di Sekda (Sekertaris daerah) Lampung Barat.

2. Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah laki-laki

dan perempuan honorer, dengan riwayat pendidikan SMA dan S1 dan tercatat resmi sebagai honorer di sekda Lampung Barat.

3. Teknik Sampling

Menurut (Margono, 2004) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan suatu sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran yang kemudian akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar memperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang di mana jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel, sampel dalam penelitian ini adalah 65 honorer (Sugiyono, 2015).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul setelah penelitian, menganalisis hasil penelitian untuk menguji suatu kebenarannya sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut (Arikunto, 2009) metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya, semakin baik alat ukur yang digunakan semakin baik juga data yang didapatkan.

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Azwar, 2012). Pada pengskalaan ini subjek diharapkan dapat memilih jawaban yang tepat dengan kondisi yang dirasakan dan dengan keadaan yang sebenarnya tidak dibuat-buat untuk menjawab setiap pernyataan yang ada, yang terdapat pada skala atau kuisioner yang telah disebar, skala di susun dengan empat kategori jawaban yang telah ditentukan yaitu:

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju).

Umumnya kategori jawaban disusun menjadi lima kategori, tapi penulis hanya memakai empat kategori jawaban. Alasan penulis tidak memasukan kategori N (Netral) kedalam pilihan jawaban skala atau kuisioner dan hanya memilih empat kategori yang akan dijadikan pilihan saat melakukan pengisian yaitu karena untuk memperkecil kemungkinan responden atau subjek lebih condong atau cenderung memilih jawaban netral yang akan memungkinkan hasil yang tidak relevan, tidak kondusif dan tidak diinginkan dalam pengisian skala. Pernyataan yang bersifat mendukung (*Favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*Unfavorable*). Nilai yang diberikan untuk masing-masing jawaban aitem pernyataan *favorable* yaitu, 4 untuk (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan untuk jawaban aitem *unfavorable*

penilaian dilakukan sebaliknya yaitu, 1 untuk (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju)

1. Skala kepuasan kerja diukur menggunakan teori dua faktor *Satisfiers* (kepuasan) dan *dissatisfiers* (ketidakpuasan), indikator yang akan diukur yaitu, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, dan tanggung jawab, kebijakan perusahaan, pengawasan teknis, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, keamanan kerja dan status

Tabel 2. Blue Print Kepuasan Kerja

No	Teori dua faktor	Indikator	No Item		Jmlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Satisfier</i> atau Kepuasan	a. Prestasi b. Pengakuan c. Kerja itu sendiri d. Kemajuan e. Tanggung jawab	1, 3, 4, 5, 6, 7, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 46, 50	2, 8, 32, 35, 44, 45	20
2	<i>Dissatisfiers</i> atau ketidakpuasan	a. Kebijakan perusahaan dan administrasi b. Pengawasan teknis c. Kondisi kerja d. Hubungan antar pribadi e. Gaji f. Keamanan kerja dan status	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 47, 49	17, 18, 19, 21, 22, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 48	30
Jumlah			30	20	50

2. Skala budaya kerja diukur menggunakan dimensi-dimensi budaya kerja yaitu: Integritas dan *profesionalisme*, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi.

Tabel 3. Blue Print Budaya Kerja

No	Dimensi-dimensi	No Item		Jmlh
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Integritas dan <i>profesionalisme</i>	3, 4, 13, 14, 17, 18, 25, 26, 28, 36, 46, 49	15, 35, 45, 50	16
2	Kepemimpinan dan keteladanan	7, 11, 16, 27, 37, 47, 48	12, 19, 38	10
3	Kebersamaan dan dinamika kelompok	1, 5, 6, 10, 22, 31, 32, 39, 40	2, 20, 44	12
4	Ketepatan dan kecepatan	34, 41, 42, 43	9, 33,	6
5	Rasionalitas dan kecerdasan emosi	21, 23, 29, 30	8, 24	6
Jumlah		36	14	50

3. Skala dukungan sosial diukur dilihat dari sumber-sumbernya, antara lain adalah : dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan appraisal atau penilaian.

Tabel 4. Blue Print Dukungan Sosial

No	Sumber-sumber	Indikator	No Item		Jmlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Dukungan emosional	a. Empati dan Cinta b. Perhatian dan kasih sayang c. Kepercayaan d. Mendengarkan	1, 2, 17, 18, 36, 42, 43, 48	9, 10, 25, 26, 44	13
2	Dukungan instrumental	a. Bantuan materi b. Bantuan pekerjaan c. Peluang waktu	3, 4, 7, 11, 19, 20, 35, 40, 49	12, 27, 28	12
3	Dukungan informasi	a. Pemberian nasehat dan pengaruh b. Mendapat informasi yang dibuthkan c. Menyampaikan informasi kepada orang lain	5, 6, 21, 22, 41, 46, 50	13, 14, 29, 30, 45, 47	13
4	Dukungan Appraisal atau penilaian	a. Pekerjaan b. Peranan social c. Prestasi d. Umpan balik e. Perbandingan social f. Afirmasi	8, 24, 33, 34, 37, 38, 39	15, 16, 23, 31, 32	12
Jumlah			31	19	50

E. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yaitu mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi pengukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan yang dilakukan oleh pengukuran tersebut. Validitas isi adalah sejauh mana isi skala tersebut mencakup data yang *komprehensif* dan *relevan* dengan tujuan penelitian (Azwar, 2015). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Korelasi Product Moment* dengan bantuan program SPSS 21.0.

2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu pengukuran yang dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini reliabilitas konsistensi internal dengan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan *Alpha Cronbach* dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuisioner (Azwar, 2015).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data (Sugiyono, 2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah data dan menganalisis suatu hasil penelitian dengan tujuan menguji kebenarannya. Data yang diperoleh dari suatu penelitian itu pun tidak dapat digunakan begitu saja. Agar data tersebut dapat memberikan

keterangan secara tepat dan teliti, maka digunakan pengelolaan data berupa analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor, sebenarnya analisis regresi dibagi menjadi dua bagian yaitu, analisis regresi sederhana untuk menguji satu variabel bebas dan analisis regresi ganda, regresi ganda ini akan dilakukan apabila jumlah variabel *independen* (prediktor) nya minimal dua (Winarsunu, 2015) analisis dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Programme For Social Science*) 21.0 for Window.



BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan

1. Orientasi Kancan

Penelitian hubungan budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer dilakukan di sekretariat daerah atau di singkat dengan sekda Lampung Barat yang beralamatkan di Jl. Raden Intan, Way Mengaku, Liwa, Kabupaten Lampung Barat. Sekretariat daerah (sekda) adalah staf pemerintahan yang dipimpin oleh seorang sekretaris daerah yang bertanggung jawab kepada pimpinannya atau dikenal dengan istilah bupati, serta bertugas membantu bupati dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, administrasi, organisasi dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah.

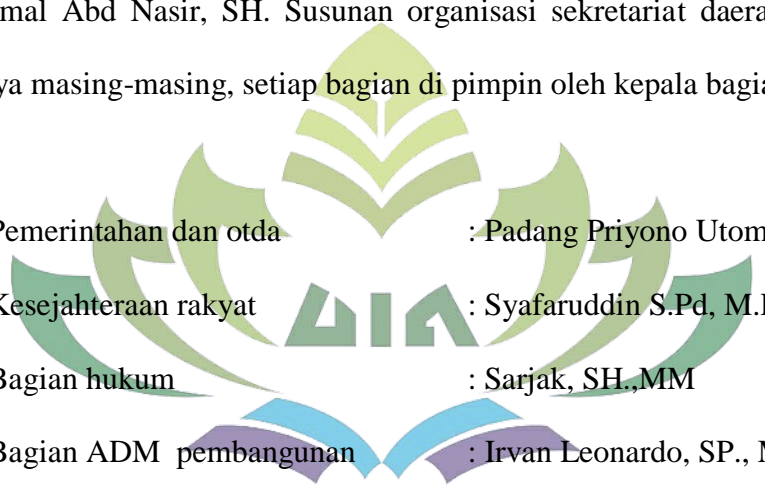
Sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat menjalankan tugas dan fungsinya, adapun tugas-tugas sekda yang paling utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan pimpinan atau kepala daerah agar tugas dapat terpenuhi. Fungsi sekretariat daerah (sekda) adalah menyusun kebijakan pemerintahan daerah, koordinasi pengelola keuangan daerah, pelaksanaan tugas instansi pemerintahan daerah, penyusunan program kerja hingga distribusi tugas. Adapun visi dan Misinya yaitu, Terwujudnya masyarakat cekatan (cerdas, kreatif, aman, taqwa andalan). Sedangkan misinya adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan kerukunan antar umat beragama
- 2) Mengentaskan kemiskinan berbasis ekonomi kerakyatan serta pembangunan yang berwawasan lingkungan dan kesinambungan
- 3) Meningkatkan pelayanan yang berkualitas dan terjangkau
- 4) Mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan terjangkau serta mensejahterakan tenaga pendidikan
- 5) Meningkatkan kualitas pelayanan umum jaringan transportasi dan komunikasi
- 6) Meningkatkan kesadaran politik dan demokratis guna menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik
- 7) Meningkatkan pemberdayaan perempuan menuju terwujudnya kesetaraan gender
- 8) Meningkatkan kesadaran hukum demi terwujudnya kepastian hukum keamanan, ketertiban dan kenyamanan

Tujuan sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat adalah sebagai berikut yaitu : 1) meningkatkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simpifikasi penyelenggaraan pemerintahan; 2) meningkatkan tertib hukum dan kesadaran hukum masyarakat; 3) meningkatkan kualitas pelayanan di bidang agama, pendidikan dan kebudayaan, pemberdayaan perempuan, pemuda dan olahraga serta fasilitas sosial; 4) meningkatkan dan memantapkan kemitraan dan peran aktif pelaku ekonomi dalam proses pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat; 5) meningkatkan sumber daya manusia, pembangunan dan

sarana pendukung pengendali serta kualitas data yang akurat; 6) mewujudkan organisasi perangkat daerah yang berdaya guna dan berhasil; 7) meningkatkan pertahanan dan pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat dan cepat; 8) memperkuat struktur pembiayaan keuangan daerah; 9) meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan pengelolaan barang.

Sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat saat ini di pimpin oleh Bupati Parosil Mabsus dan wakil bupatinya Mad Hasnurin serta sekretaris daerah dijabat oleh Akmal Abd Nasir, SH. Susunan organisasi sekretariat daerah mempunyai bagiannya masing-masing, setiap bagian di pimpin oleh kepala bagian yaitu terdiri dari:

- 
- a. Pemerintahan dan otda : Padang Priyono Utomo, SH
 - b. Kesejahteraan rakyat : Syafaruddin S.Pd, M.Pd.i
 - c. Bagian hukum : Sarjak, SH.,MM
 - d. Bagian ADM pembangunan : Irvan Leonardo, SP., M.Si
 - e. Bagian pengadaan barang dan jasa : Ir. Sugeng Raharjo
 - f. Bagian organisasi : Pirwan, S.E., M.M
 - g. Bagian umum : Surahman, S.IP,MM
 - h. Bagian perlengkapan : Haiza Rinsa, SH
 - i. Bagian humas dan protokol : Burlianto Eka Putra ,S.H
 - j. Sub Bagian Protokol : Guy Zafred Dasilva, MI, S.St

Setiap bagian memiliki pekerja honorer atau yang lebih dikenal di lingkungan pemda dengan istilah THLS (tenaga harian lepas sukarela). Peneliti mengambil

sampel honorer dari setiap bagian yang ada di lingkungan sekretariat daerah (sekda) untuk dijadikan sampel sebanyak 65 honorer .

Alasan penulis memilih sekda Lampung Barat sebagai populasi dan sampel penelitian dikarenakan sesuai dengan variabel yang akan di teliti dan memiliki keadaan lingkungan yang mudah di jangkau dan sesuai dengan tujuan penelitian. Orientasi awal dilakukan pada tanggal 16 desember 2018 untuk meminta izin kepada sekretaris sekretariat daerah (sekda) bahwa akan melakukan penelitian di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat. Penulis melakukan penelitian pada pada tanggal 17 Desember 2018 sampai dengan 27 Desember 2018.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan sebuah penelitian perlu adanya sebuah persiapan agar penelitian yang diinginkan dapat berjalan secara baik dan terarah. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi berkaitan dengan perizinan yang diajukan pada pihak-pihak terkait untuk melaksanakan penelitian. Tahap-tahap perizinan adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti meminta surat pengantar dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan nomor surat B.959/UN.16/DU/PP.00.9/10/2018 yang kemudian di ajukan ke kesbangpol (kesatuan bangsa dan politik) Provinsi, setelah mendapatkan izin dari kesbangpol provinsi selanjutnya peneliti mengajukan surat penelitian ke kesbangpol daerah untuk ditindak

lanjuti kebagian sekretariat daerah (sekda) sebagai pengantar dan mempermudah perizinan.

- 2) Setelah mendapatkan izin dari kesbangpol daerah barulah penulis mengajukan surat penelitian ke sekretariat daerah (sekda) yang kemudian di terima oleh sekertaris daerah kemudian diberikan surat pengantar yang ditanda tangani dan diberi persetujuan lalu diteruskan kebagian organisasi, setelah itu ke bagian umum untuk mendapatkan data dan nama pegawai honorer agar mendapatkan izin dari semua ketua bagian untuk meneliti honorer di setiap bagian.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang dipersiapkan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, budaya kerja dan skala dukungan sosial. Skala-skala tersebut di susun dan dibuat sendiri oleh penulis berdasarkan teori dari para ahli. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model likert karena model skala ini adalah yang paling mudah dan sederhana. Skala penelitian dengan model likert memiliki 2 jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* yaitu mengarahkan responden pada kesesuaian indikator yang akan diukur serta pernyataannya bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* mengarahkan responden pada ketidak sesuaian indikator yang akan diukur serta pernyataannya bersifat tidak mendukung.

Skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan teori Herzberg menggunakan *two factor theory* berdasarkan faktor *satisfier* atau kepuasan

meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan dan tanggung jawab, sedangkan *dissatisfiers* atau ketidak puasan meliputi : kebijakan perusahaan, pengawasan teknis, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, keamanan kerja dan status. Skala ini berjumlah 50 pernyataan terdiri dari 30 pernyataan *favorable* dan 20 pernyataan *unfavorable*. Skala budaya kerja dibuat berdasarkan teori Supriyadi yang mencakup lima dimensi yaitu: 1) integritas dan *profesionalisme*, 2) kepemimpinan dan keteladanan, 3) kebersamaan dan dinamika kelompok, 4) ketepatan dan kecepatan, 5) rasionalitas dan kecerdasan emosi. Berjumlah 50 pernyataan terdiri dari 36 pernyataan *favorable* dan 14 pernyataan *unfavorable*. Skala dukungan sosial mengacu pada teori Sarafino yang mencakup sumber-sumber dukungan sosial yaitu, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan *appraisal* atau penilaian, yang berjumlah 50 pernyataan terdiri dari 31 pernyataan *favorable* dan 19 pernyataan *unfavorable*.

3. Pelaksanaan *Tryout*

Try out perlu dilakukan sebelum melakukan sebuah penelitian tujuannya untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Aitem yang dinyatakan tidak valid dan reliabel akan digugurkan atau tidak diikuti sertakan lagi dalam penelitian. Aitem yang sudah diuji cobakan selanjutnya bisa digunakan untuk sebuah penelitian.

Try out dilaksanakan pada tanggal 4 Desember 2018 dengan subjek sebanyak 30 honorer pemerintahan daerah (pemda) di bagian perpustakaan dan bagian

kehutanan. Sebelum membagikan skala peneliti subjek diberikan instruksi terlebih dahulu untuk pengisian skala yang dibagikan, kemudian subjek dianjurkan untuk menjawab pernyataan yang sesuai dengan kondisi dan suasana yang di rasakan oleh subjek tidak dibuat-buat atau mengikuti jawaban rekan kerjanya. Setelah dilaksanakan uji coba dari semua skala penelitian selanjutnya dilakukan skoring untuk mengetahui aitem mana saja yang valid dan reliabel, serta aitem yang baik dan layak akan digunakan dalam penelitian selanjutnya dan berbentuk skala baru.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Untuk memudahkan pengitungan validitas dihitung menggunakan aplikasi program *SPSS* versi 21.0 *for Window*, dalam menentukan aitem pernyataan valid atau tidak dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, jika nilai aitem yang di dapatkan dibawah 0,3 maka aitem tersebut dipertimbangkan untuk diseleksi dan tidak diikutsertakan dalam penelitian karena tidak sesuai dengan kriteria valid dan akan di gugurkan (Azwar, 2012).

a. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas skala kepuasan kerja dari 50 aitem yang di uji cobakan terdapat 13 aitem yang digugurkan dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,3, aitem yang digugurkan adalah aitem nomor 1, 2, 3, 6, 15, 20, 21, 25, 33, 35, 39, 46 dan 48 Diketahui sebaran koefesien korelasi yang diperoleh berkisar dari 0,316 hingga 0,754.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Faktor	Aitem total	Aitem gugur	Aitem valid	Koefisien korelas
1	<i>Satisfier</i> atau Kepuasan	20	7	13	0,364-0,754
2	<i>Dissatisfiers</i> atau ketidakpuasan	30	6	24	0,316-0,685
Jumlah		50	13	37	0,316-0,754

b. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Hasil uji validitas skala Budaya Kerja dari 50 aitem yang di uji cobakan terdapat 13 aitem yang digugurkan dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,3, aitem yang digugurkan adalah aitem nomor 1, 4, 5, 20, 21, 26, 28, 29, 33, 34, 36, 42 dan 49. Diketahui sebaran koefisien korelasi yang diperoleh berkisar dari 0,303 hingga 0,683.

Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

No	Dimensi-dimensi	Aitem total	Aitem gugur	Aitem valid	Koefisien korelas
1	Integritas dan profesionalisme	16	5	11	0,317-0,369
2	Kepemimpinan dan keteladanan	10	-	10	0,347-0,607
3	Kebersamaan dan dinamika kelompok	12	3	9	0,387-0,671
4	Ketepatan dan kecepatan	6	3	3	0,338-0,516
5	Rasionalitas dan kecerdasan emosi	6	2	4	0,303-0,683
Jumlah		50	13	37	0,303-0,683

c. Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

Hasil uji validitas skala kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa dari 50 aitem yang di uji cobakan terdapat 11 aitem yang digugurkan dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,3, aitem yang digugurkan

adalah aitem nomor 1, 17, 19, 24, 25, 33, 34, 36, 47 dan 48. Diketahui sebaran koefisien korelasi yang diperoleh berkisar dari 0,300 hingga 0,712.

Tabel. 7 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

No	Dimensi-dimensi	Aitem total	Aitem gugur	Aitem valid	Koefisien korelas
1	Dukungan emosional	13	6	7	0,335-0,645
2	Dukungan instrumental	12	1	11	0,343-0,712
3	Dukungan informasi	13	1	12	0,331-0,677
4	Dukungan Appraisal atau penilaian	12	3	9	0,300-0,632
Jumlah		50	11	39	0,300-0,712

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila koefisien korelasi aitem total angkanya bergerak dari 0 sampai dengan 1,00, semakin angka koefisien korelasi mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya jika angka koefisien korelasi mendekati 0, maka reliabilitas semakin rendah dan dapat menyebabkan variasi eror (Azwar, 2015).

Tabel. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Kepuasan Kerja	0,907	Reliabel
Budaya Kerja	0,899	Reliabel
Dukungan Sosial	0,915	Reliabel

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS* diketahui bahwa koefisien korelasi alpha pada skala kepuasan kerja yaitu 0,907, budaya kerja 0,899 dan dukungan sosial 0,915. Koefisien reliabilitas skala dianggap baik jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

5. Penyusunan Skala Untuk Penelitian

Tahapan selanjutnya setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas yaitu menyusun skala yang baru untuk digunakan pada penelitian selanjutnya. Penyusunan skala yang digunakan untuk penelitian yaitu berdasarkan pernyataan-pernyataan atau aitem-aitem yang sah atau valid saja, sedangkan pernyataan yang gugur atau tidak valid dihilangkan dan tidak diikuti sertakan lagi dalam penelitian sebenarnya, maka dari itu terdapat pengurangan aitem disetiap skala yang dibuat.

Tabel 9. Distribusi Aitem Baru Skala Kepuasan Kerja

No	Teori dua faktor	Indikator	No Item		Jmlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Satisfier</i> atau Kepuasan	a. Prestasi b. Pengakuan c. Kerja itu sendiri d. Kemajuan e. Tanggung jawab	4, 5, 7, 28, 29, 30, 31, 34, 50	8, 32, 44, 45	13
2	<i>Dissatisfiers</i> atau ketidakpuasan	a. Kebijakan perusahaan dan administrasi b. Pengawasan teknis c. Kondisi kerja d. Hubungan antar pribadi e. Gaji f. Keamanan kerja dan status	9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 23, 24, 26, 27, 47, 49	17, 18, 19, 22, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43	24
Jumlah			22	15	37

Tabel 10. Distribusi Aitem Baru Budaya Kerja

No	Dimensi-dimensi	No Item		Jmlh
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Integritas dan <i>profesionalisme</i>	3, 13, 14, 17, 18, 25, 46	15, 35, 45, 50	11
2	Kepemimpinan dan keteladanan	7, 11, 16, 27, 37, 47, 48	12, 19, 38	10
3	Kebersamaan dan dinamika kelompok	6, 10, 22, 31, 32, 39, 40	2, 44	9
4	Ketepatan dan kecepatan	41, 43	9	3
5	Rasionalitas dan kecerdasan emosi	23, 30	8, 24	4
Jumlah		25	12	37

Tabel 11. Distribusi Aitem Baru Dukungan Sosial

No	Sumber-sumber	Indikator	No Item		Jmlh
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Dukungan emosional	a. Empati dan Cinta b. Perhatian dan kasih sayang c. Kepercayaan d. Mendengarkan	2, 18, 42, 43	9, 10, 44	7
2	Dukungan instrumental	a. Bantuan materi b. Bantuan pekerjaan c. Peluang waktu	3, 4, 7, 11, 20, 35, 40, 49	12, 27, 28	11
3	Dukungan informasi	a. Pemberian nasehat dan pengaruh b. Mendapat informasi yang dibuthkan c. Menyampaikan informasi kepada orang lain	5, 6, 21, 22, 41, 46, 50	13, 14, 29, 30, 45	12
4	Dukungan Appraisal atau penilaian	a. Pekerjaan b. Peranan sosial c. Prestasi d. Umpan balik e. Perbandingan social f. Afirmasi	8, 37, 38, 39	15, 16, 23, 31, 32	9
Jumlah			23	16	39

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Penulis menentukan subjek penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yakni honorer di sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat, menggunakan total *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang di mana jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Alasan mengapa total sampling dipakai didalam penelitian ini karena jumlah populasi yang kurang dari 100 dan relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel, sampel dalam penelitian ini adalah 65 honorer di ambil dari semua bagian yang ada di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat (Sugiyono, 2015).

Table 12. Data Jumlah Honorer Sekda Lampung Barat

No	Bagian-bagian	Jumlah Honorer
1	Pemerintahan dan otda	3
2	Kesejahteraan rakyat	3
3	Bagian hokum	5
4	Bagian perekonomian	4
5	Bagian ADM pembangunan	2
6	Bagian pengadaan barang dan jasa	1
7	Bagian organisasi	2
8	Bagian umum	17
9	Bagian perlengkapan	3
10	Bagian humas dan protokol	14
11	Sub bagian protokol	11
Jumlah		65

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat

Tabel 13. Jumlah Honorer Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Bagian-bagian	Laki-laki	Perempuan
1	Pemerintahan dan otda sebanyak	2	1
2	Kesejahteraan rakyat	3	-
3	Bagian hokum	2	3
4	Bagian perekonomian	2	2
5	Bagian ADM pembangunan	1	1
6	Bagian pengadaan barang dan jasa	1	-
7	Bagian organisasi	-	2
8	Bagian umum	11	6
9	Bagian perlengkapan	1	2
10	Bagian humas dan protokol	6	8
11	Sub bagian protocol	4	7
Jumlah		33	32

Tabel 14. Masa Kerja Honorer

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 Bulan – 1 Tahun	11
2	2 – 5 Tahun	25
3	6 Tahun atau Lebih	29
Jumlah		65

Tabel 15. Pendidikan Terakhir Honorer

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMP	1
2	SMA/Sederajat	41
3	D4	6
4	S1	17
Jumlah		65

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sampel didominasi oleh honorer bagian umum yaitu 17 orang. Jumlah honorer laki-laki dan perempuan tidak terpaut banyak perbedaan jenis kelamin yaitu dengan 33 laki-laki dan 32 untuk perempuan, untuk masa kerja honorer yang mendominasi yaitu masa kerja 6 tahun keatas sejumlah 29 orang, sedangkan untuk pendidikan terakhirnya yaitu didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah honorer 41 orang.

2. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 sampai 27 Desember 2018. Hari senin pada tanggal 17 Desember 2018 pengumpulan data dilakukan pada jam 08.30 WIB setelah upacara rutin setiap hari senin. Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi setiap bagian-bagian yang telah terdata, kemudian membagikan skala penelitian yang telah disusun sebelumnya kepada honorer yang ada. Hasil yang didapat setelah penyebaran skala tidak semuanya bisa terkumpul dalam satu hari dikarenakan ada honorer yang sedang melakukan dinas luar dan ada yang tidak berada lingkungan kerja atau mendapatkan tugas diluar kantor. Membutuhkan waktu yang cukup lama sampai skala terkumpul seluruhnya.

3. Skoring

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya yaitu memberikan skor untuk keperluan analisis data. Pemberian skor dilakukan dengan cara yang sama, untuk skala kepuasan kerja bergerak dari nilai satu sampai empat, untuk skala budaya kerja juga bergerak dari satu sampai empat, begitu juga dengan dukungan sosial bergerak dari satu sampai empat. Masing-masing skala

memperhatikan sifat aitem yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*) dalam memberikan skor jawaban setiap aitem. Skor tertinggi dari skala kepuasan kerja adalah empat, sedangkan nilai terendah adalah satu untuk aitem *favorable* dan bergerak kearah sebaliknya untuk aitem *unfavorable*, begitu juga dengan skala budaya kerja dan dukungan sosial. Selanjutnya hasil skor yang diperoleh dari subjek penelitian dijumlahkan untuk masing-masing skala, total skor yang diperoleh nantinya akan dipakai dalam analisis data.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Statistik Masing-Masing Variabel Penelitian

Data skor kepuasan kerja, budaya kerja dan dukungan sosial diperoleh dari skala yang disebarkan kepada honorer di sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat, data yang didapatkan dapat dilihat ditabel berikut :

Tabel 16. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	N	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Maks	Mean	Sd	Min	Maks	μ	O
Kepuasan Kerja	37	92	147	114,75	9,209	37	148	55,5	18,5
Budaya Kerja	37	91	143	114,09	9,425	37	148	55,5	18,5
Dukungan Sosial	39	109	153	120,78	8,108	39	156	58,5	19,5

Keterangan :

- Skor minimal (Xmin) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
- Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil dari perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
- Rerata hipotetik (μ) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 2$.
- Standar devisiasi (o) hipotetik adalah $o = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah subjek penelitian yaitu sebanyak 65 honorer dengan hasil skor yang diperoleh untuk kepuasan kerja didapatkan nilai terendah yaitu sebesar 92 dan tertinggi 147. Budaya kerja memperoleh skor terendah 91 dan skor tertinggi 143, sedangkan untuk dukungan sosial diperoleh skor terendah 109 dan untuk skor tertinggi 153.

2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel penelitian yaitu bertujuan untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu komitmen berdasarkan atribut yang telah diukur sebelumnya. Setelah kategorisasi didapatkan, kemudian akan diperoleh nilai persentase kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Berikut tabel persentase yang telah didapatkan untuk masing-masing variabel :

a. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Skala terdiri dari 37 aitem pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kemudian skor yang didapatkan dari masing-masing subjek penelitian dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Tabel 17. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
120 - 149	Sangat Tinggi	18	27,6 %
90 - 119	Tinggi	47	72,3 %
60 - 89	Sedang	0	0 %
30 - 59	Rendah	0	0 %
0 - 29	Sangat Rendah	0	0 %

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang didapatkan memperlihatkan bahwa responden yang beraada dalam tingkat kategori sangat tinggi yaitu 27,6 % dan responden yang memiliki kategori tinggi 72,3 %, sedangkan sisanya yaitu responden dengan kategori sedang, rendah dan sangat rendah ialah 0 %. Dapat disimpulkan bahwa dari semua responden yang diteliti, tingkat kepuasan kerja yang paling mendominasi berada pada kategori tinggi.

b. Kategorisasi Budaya Kerja

Pengkategorisasian skor variabel budaya kerja akan disajikan pada tabel dibawah ini. Skala terdiri dari 37 aitem pernyataan yang berhubungan dengan budaya kerja, kemudian skor yang didapatkan dari masing-masing subjek penelitian dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Tabel 18. Kategorisasi Budaya Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
120 - 149	Sangat Tinggi	15	23,0 %
90 - 119	Tinggi	50	76,9 %
60 - 89	Sedang	0	0 %
30 - 59	Rendah	0	0 %
0 - 29	Sangat Rendah	0	0 %

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang didapatkan memperlihatkan bahwa responden yang beraada dalam tingkat kategori sangat tinggi yaitu 23,0 % dan responden yang memiliki kategori tinggi 76,9 %, sedangkan sisanya responden dengan kategori sedang, rendah dan sangat rendah yaitu 0 %, maka dapat disimpulkan bahwa dari semua responden yang

diteliti, tingkat budaya kerja yang paling mendominasi berada pada kategori tinggi, yang berarti makin tinggi budaya kerja yang diterima maka semakin baik juga kepuasan kerja individu.

c. Kategorisasi Dukungan Sosial

Skala terdiri dari 39 aitem pernyataan yang berhubungan dengan dukungan sosial, kemudian skor yang didapatkan dari masing-masing subjek penelitian dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Pengkategorisasian skor variabel dukungan sosial akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 19. Kategorisasi Dukungan Sosial

Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
128 – 159	Sangat Tinggi	8	12,3 %
96 – 127	Tinggi	57	87,6 %
64 – 95	Sedang	0	0 %
32 – 63	Rendah	0	0 %
0 – 31	Sangat Rendah	0	0 %

Berdasarkan tabel 19, hasil yang didapatkan memperlihatkan bahwa responden yang berada dalam tingkat kategori sangat tinggi yaitu 12,3 % dan responden yang memiliki kategori tinggi 87,6 %, sedangkan sisanya responden dengan kategori sedang, rendah dan sangat rendah yaitu 0 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua responden yang diteliti, tingkat dukungan sosial yang paling mendominasi berada pada kategori tinggi, yang berarti makin tinggi budaya kerja yang diterima maka semakin baik juga kepuasan kerja yang didapatkan individu ditempat kerja.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan program *SPSS* menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Variabel di anggap normal apabila $p > 0,05$ maka dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ bisa dikatakan tidak normal.

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	114,75	9,209	0,603	$>0,05$	Normal
Budaya Kerja	114,09	9,425	1,125	$>0,05$	Normal
Dukungan Sosial	120,278	8,108	1,427	$>0,05$	Normal

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, budaya kerja dan dukungan sosial datanya berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan skor *Kolmogorov-Smirnov* pada masing-masing variabel bahwa $p > 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas tujuannya untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dan dua hubungan variabel itu seharusnya mengikuti garis lurus. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika $p > 0,05$ dan bisa

dikatakan tidak linier jika $p < 0,05$. Tabel berikut merupakan hasil uji perhitungan linieritas.

Tabel. 21 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Deviation from Linierity	Taraf Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja	0,755	0,756	$>0,05$	Linier
Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial	0,928	0,568	$>0,05$	Linier

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan program *SPSS* dengan analisi regresi ganda dua prediktor. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan taraf signifikan $p < 0,001$. Hasil yang didapatkan yaitu:

a. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama yaitu ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretaris daerah (sekda) Lampung Barat.

Tabel 22. Tabel R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
1	0,479 ^a	0,229	0,205	8,213	9,232	0,000

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai $R=0,479$ dengan F sebesar 9,232 dan $p=0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0,01 ($p < 0,01$) yang berarti secara bersama-sama variabel budaya kerja dan dukungan sosial dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja honorer di sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat.

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi atau *R-Square* diketahui sebesar 0,229. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 22,9% terhadap kepuasan kerja honorer, sedangkan 77,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yaitu ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja pada honorer di sekretariat daerah (sekda) Lampung Barat. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi ganda dua prediktor didapatkan nilai koefisien korelasi (rx_1y) sebesar 0,478 dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,01$) berarti variabel budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, artinya semakin besar budaya kerja yang didapatkan, maka semakin positif juga kepuasan kerja dan sebaliknya semakin kecil budaya kerja yang didapatkan maka semakin kecil juga kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yaitu ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (rx_2y) yaitu sebesar 0,143 dengan taraf signifikan $0,128 > p > 0,01$ berarti variabel dukungan sosial memiliki hubungan secara negatif atau tidak signifikan

dengan kepuasan kerja, artinya semakin besar dukungan sosial yang didapatkan, maka semakin negatif kepuasan kerja dan sebaliknya semakin kecil dukungan sosial yang didapatkan maka semakin besar kepuasan kerja. Berdasarkan penjabaran sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

5. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Setelah mencari dan mengetahui hasil dari uji hipotesis yang didapatkan maka selanjutnya menguji SE dan SR. SE adalah ukuran suatu sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi, penjumlahan dari SE untuk semua variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai koefisien determinasi atau *R-Square*. Sedangkan SR yaitu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel dependen terhadap jumlah kuadrat regresi.

Tabel 23. Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel	Koefesien Beta	Koefesien korelasi	SE	SR
Budaya Kerja	0,472	0,478	22,56 %	98,5 %
Dukungan Sosial	0,026	0,143	0,371 %	1,6 %
Jumlah			22,9%	100%

Berdasarkan perhitungan tabel diatas dapat disimpulkan variabel bebas budaya kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 22.56 % dan sumbangan relatif 98,5% dalam varian kepuasan kerja sumbangan tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan dapat disimpulkan variabel bebas dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 0,371 % dan

sumbangan relatif 1,6% dalam varian kepuasan kerja sumbangan tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai $R=0,479$ dengan F sebesar 9,232 dan $p=0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0,01 ($p<0,01$) yang berarti secara bersama-sama variabel budaya kerja dan dukungan sosial dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja honorer di sekretariat daerah (Sekda) Lampung Barat dengan pengaruh sebesar 22,9% terhadap kepuasan kerja honorer, sedangkan 77,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis kedua didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,478 dengan taraf signifikan 0,000 ($p<0,01$) berarti variabel budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Berkaitan dengan hasil diatas (Robbins, 2002) berpendapat beberapa faktor penting yang memenuhi kepuasan kerja yang paling utama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik individu tersebut bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja individu tersebut, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan suatu pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari

budaya kerja di dalam perusahaan atau instansi itu sendiri. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja 22,56% dipengaruhi oleh budaya kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2010), menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kotter & Hasket (1992) menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang bisa menciptakan iklim antara instansi organisasi dengan para pegawai. Suatu budaya yang kuat akan menimbulkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi atau instansi di antara pegawainya, jika suara pegawai satu terhadap suatu tujuan maka akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan pegawai untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2002).

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dukungan sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, didapatkan nilai koefisien korelasi dukungan sosial yaitu sebesar 0,143 dengan taraf signifikan 0,128 ($p > 0,01$), sumbangan efektifnya hanya 0.371% menunjukkan bahwa hasil yang didapat tidak signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitriana, dkk, 2008) menyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja dari berbagai referensi yang kurang mampu mengukur kepuasan kerja pegawai, selain faktor tersebut kejujuran juga memiliki peranan penting dalam pengisian kuesioner.

Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh (Tumbelaka, 2016) memaparkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja bukan hanya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja saja melainkan dukungan sosial yang bisa diperoleh dari keluarga. Sebagaimana yang diuraikan oleh Luthan (2006) menerangkan bahwa pegawai memiliki respon afektif terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja, tetapi tidak hanya rekan kerja dan atasan yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja pada pegawai, akan tetapi keluarga juga sangat memiliki peranan penting dalam memberikan dukungan terhadap individu didalam pekerjaannya, tanpa adanya dukungan dari keluarga, seorang pegawai akan merasakan hal yang biasa-biasa saja, bahkan cenderung kurang puas pada jenis pekerjaan yang digelutinya.

Blum (dalam Anoraga, 2004) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dan merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar lingkungan kerja. Hubungan sosial memberi pengaruh pada kepuasan kerja pegawai, hubungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan kerja saja tapi juga dukungan dari keluarga, dimana keluarga dapat memberikan *support* individu terkait dengan masalah pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang tinggi akan berperan penting terhadap keberlangsungan organisasi atau instansi, karena akan menimbulkan kesepakatan yang tinggi dalam bekerja serta membentuk komitmen, keterikatan dan kesetiaan serta dapat mengurangi kecenderungan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya. Sedangkan untuk

dukungan sosial tidak didapatkan oleh rekan kerja dan atasan saja, tetapi dukungan yang sangat penting adalah dukungan dari keluarga.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. $R=0,479$ dan $F=9,232$ dengan taraf signifikan $0,000$ ($p<0,01$) yang berarti terdapat hubungan antara budaya kerja dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada honorer di sekda Lampung Barat, dengan sumbangan sebesar $22,9\%$, artinya hipotesis pertama diterima.
2. $r_{x_1y}=0,478$ dengan taraf signifikan $0,000$ ($p<0,01$) artinya terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja honorer di sekda Lampung Barat, dengan $SE=22,56\%$, berarti hipotesis kedua diterima.
3. $r_{x_2y}=0,143$ dengan taraf signifikan $0,128$ ($p>0,01$) artinya tidak terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja honorer di sekda Lampung Barat, dengan $SE=0,371\%$, berarti hipotesis ketiga ditolak.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi tenaga honorer di sekda Lampung Barat diharapkan dapat menjaga keharmonisan dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja yang baik dengan cara meningkatkan komunikasi yang baik, memperbaiki budaya kerja dengan tidak membebankan pekerjaan pada rekan kerja lainnya, bersikap profesional dalam bekerja, serta memberikan

dukungan penuh dalam lingkungan pekerjaan seperti dukungan emosional, instrumental, informasi dan dukungan penilaian.

2. Bagi Pihak Terkait

Untuk atasan sebaiknya meningkat kepuasan kerja honorer dengan cara menaikkan pangkat honorer dan kebebasan melanjutkan karir serta adanya insentif dalam instansi untuk memotivasi honorer agar giat dalam bekerja. Melakukan kegiatan yang menunjang agar tercipta kepuasan kerja dan komunikasi yg baik dengan cara melakukan *family Gathering* dan *outbound*, arisan pegawai, serta diskusi rutin terkait pembahasan hasil kerja seminggu sekali.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja sebaiknya bisa menggunakan variabel lain untuk variabel bebasnya agar dapat terungkap faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain budaya kerja dan dukungan sosial contohnya, kinerja, gaji dan kepemimpinan, untuk tempat penelitian sebaiknya mencari tempat penelitian yang berbeda agar ruang lingkup penelitian menjadi luas dan tidak monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- (2009). *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arishanti, K.I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil)*, Volume 3, Nomer 3.
- As'ad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psiko-logi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Davis, K & John W. N. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa: Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- Fitriana, R, dkk. (2008). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Security Pertamina Up Iv. *Naskah Publikasi*, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Jurnal Humanus*, Volume 13, Nomor 2.
- Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo
- Isnovijanti, T. (2002). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Iswanto, F., Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal MEDIAPSI*, Volume 2, Nomer 2.
- Kementrian PAN RI. (2002). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta.
- Krietner, R & Kinicki, A. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima*. Jakarta : Salemba Empat

- Kumar, R, dkk. (2012). "A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture And the Importantof their Commitment". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Volume 2, Nomer 5.
- Kuswandi, MBA. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Luthan, F. (2007). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Terjemahan). Yogyakarta: Andi.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Mukhlis. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Dukunga Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Kepolisian Sektor Teluk Betung Selatan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Lampung.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Nawawi, H. (2001). *Administrasi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Pattipawae, D.R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Daya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar. *Jurnal Sasi*, Volume 17, Nomer 3.
- Prasetyo, A.E. (2011). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Putra, F.P. (2016). Budaya Kerja dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung. *Skripsi*. Studi pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Lampung.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- (1998). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Terjemahan). Jakarta: Prenhalindo.
- Sarafino P.E. (2008). *Health Psychologi, Biopsycosual Interaction*. USA : John Willey and Sonss
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Susanto, A. (1997). *Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Tinambunan, A.H. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan “X”. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Triguno. (2002). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Tumbelaka, S.S.X, dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 3, Nomer 1.
- Wexley dan Yulk. (1992). *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wibowo. (2013). *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijono, (2012) *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Winarsunu, T. 2015. *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMMPress.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, I dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga



LAMPIRAN 1

Skala Penelitian

LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Salam Sejahtera

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Mutia Henita Sari, mahasiswi Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan skala Penelitian mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Honorer. Perlu diingat, bahwa tidak ada jawaban yang dinilai sebagai jawaban **Benar** atau **Salah**. Jawaban yang paling tepat adalah jawaban **Jujur** yang sesuai dengan kondisi Saudara/i.

Seluruh identitas partisipan penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/i berkenan membantu proses penelitian ini melalui partisipasi mengisi skala yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua lampiran skala penelitian.

Peneliti : Mutia Henita Sari
No Hp : 082182705014
Email : mutiahenita@gmail.com

Cara Pengisian

Saudara/I cukup memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara/i. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS = Sangat Setuju, **S** = Setuju, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :

Umur :

Jenis kelamin :

Posisi/Bagian Kerja :

Masa Kerja :

Pendidikan terakhir :

SKALA KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik				
2	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
3	Saat ada pekerjaan yang menumpuk, pegawai bekerjasama dalam menyelesaikannya				
4	Rekan kerja membebankan tugasnya kepada saya jika belum selesai				
5	Pimpinan memberi arahan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
6	Ketika dalam masalah, rekan kerja bersedia membantu dalam memecahkan masalah yang saya hadapi				
7	Peningkatan kerja dilakukan secara objektif oleh kantor				
8	Atasan selalu mengedepankan kedisiplinan				
9	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan				
10	Kebersihan diruangan kerja saya cukup baik				
11	Atasan memberikan teguran saat saya lupa mengerjakan tugas				
12	Orang asing keluar masuk dengan bebas ditempat kerja				
13	Atasan tidak peduli ketika saya merasa kesulitan dalam bekerja				
14	Penjagaan ditempat kerja kurang memadai				
15	Atasan tidak peduli ketika saya merasa kesulitan dalam bekerja				
16	Penggajian selalu tepat waktu				

17	Fasilitas yang diberikan kantor sudah cukup baik				
18	Saya dapat memenuhi peraturan yang dibuat oleh kantor				
19	Rekan kerja membantu saya, jika ada pekerjaan yang belum selesai				
20	Instansi memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yg lebih tinggi				
21	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan				
22	Sudah banyak hal yang saya peroleh dalam pekerjaan				
23	Saya merasa dihargai dalam lingkungan kerja				
24	Kenaikan pangkat jarang terjadi dalam instansi				
25	Saya ada di tempat kerja, pada saat jam kerja				
26	Atasan tidak memberikan saran ketika saya gagal dalam bekerja				
27	Atasan kurang tegas dalam kedisiplinan kerja				
28	Peraturan-peraturan dalam instansi yang diterapkan membebani pegawai				
29	Gaji saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan				
30	Kebersihan diruang kerja saya kurang baik				
31	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas				
32	Sangsi yang diterapkan merugikan karyawan				
33	Atasan tidak menghargai prestasi yang saya raih				
34	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan keinginan				
35	Rekan kerja memberi motivasi ketika saya malas bekerja				
36	Penerangan (cahaya/lampu) di kantor sudah cukup baik				
37	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				

SKALA BUDAYA KERJA

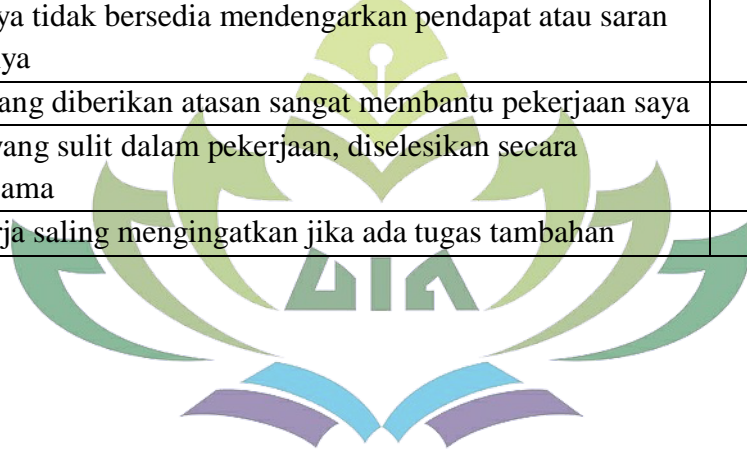
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Rekan kerja tidak mengingatkan jika ada kekurangan dalam pekerjaan saya				
2	Saling menghargai antara rekan kerja				
3	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama				
4	Atasan saya mampu mengontrol kinerja pegawai				
5	Bila terjadi kesalahan, saya tidak berani dalam menanggung resiko				
6	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
7	Rekan kerja membantu saat saya membutuhkannya				
8	Atasan saya mampu mengontrol pekerjaan karyawan				
9	Atasan membebankan semua pekerjaan kepada saya				
10	Atasan memberikan imbalan dari tugas yang dikerjakan tepat				

	waktu				
11	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
12	Instansi tidak memberi kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya				
13	Atasan dapat membimbing saya kearah yang lebih baik				
14	Tugas-tugas yang diberikan atasan sangat membantu saya untuk berpikir lebih maju				
15	Saya selalu menaati peraturan yang dibuat oleh instansi				
16	Saya tidak mampu mengontrol kinerja bawahannya				
17	Kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban pegawai				
18	Komunikasi yang baik, sangat berdampak pada pekerjaan				
19	Melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan				
20	Ilmu yang saya dapat, tersalurkan dengan baik dalam pekerjaan				
21	Peraturan adalah salah satu nilai penting untuk meningkatkan kualitas pegawai				
22	Saya mampu menciptakan ide-ide inovatif dalam pekerjaan				
23	Pengambilan keputusan diambil secara musyawarah				
24	Rekan kerja mengingatkan, jika ada kekurangan dalam pekerjaan saya				
25	Ilmu yang saya dapat, tidak tersalurkan dengan baik dalam pekerjaan				
26	Instansi menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada				
27	Atasan kurang tegas dalam memberikan arahan dalam bekerja				
28	Ketika saya memiliki masalah, rekan kerja bersedia membantu dalam menyelesaikannya				
29	Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan				
30	Rapat biasanya dilakukan tepat waktu				
31	Informasi mengenai instansi disampaikan secara baik				
32	Ketika saya memiliki masalah, rekan kerja tidak bersedia membantu dalam menyelesaikannya				
33	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
34	Instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi				
35	Atasan saya merupakan sosok yang tegas				
36	Dalam mengambil keputusan, pimpinan terkadang memberikan masukan				
37	Rekan kerja terkadang membebani tugas ke saya				

SEKALA DUKUNGAN SOSIAL

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Rekan kerja selalu ada ketika saya membutuhkannya				
2	Atasan saya selalu memberi nasehat/motivasi				
3	Atasan terkadang memberi saya ide mengenai aktivitas pekerjaan yang dapat dilakukan				
4	Atasan/rekan kerja selalu memerikan jalan keluar saat saya menghadapi masalah dalam bekerja				
5	Rekan kerja menolong saya, jika saya membutuhkan pertolongan				
6	Atasan memberi kebebasan kepada saya untuk mengemukakan pendapat				
7	Rekan kerja ada saat saya kesulitan dalam bekerja				
8	Atasan seringkali tidak mendengarkan pendapat saya				
9	Saya merasa rekan kerja tidak memperdulikan saya				
10	Rekan kerja memberikan saya nasehat ketika saya mengalami masalah pekerjaan				
11	Ketika mengalami masalah, saya jarang bertanya kepada rekan kerja karena pengetahuan mereka terbatas				
12	Atasan tidak peduli ketika melihat saya kesulitan melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan				
13	Rekan kerja tidak dapat diandalkan jika saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan				
14	Rekan kerja berusaha untuk menghindar jika saya mendapat hambatan dalam menyelesaikan tugas				
15	Saya merasa rekan kerja menganggap saya tidak ada				
16	Sesama rekan kerja selalu memberi perhatian satu sama lain				
17	Rekan kerja memberi petunjuk-petunjuk yang saya butuhkan ketika mengalami masalah				
18	Rekan kerja membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di kantor				
19	Jika saya mengalami masalah keuangan, saya bisa mendapatkan bantuan dari rekan kerja				
20	Rekan kerja terkesan cuek dengan saya				
21	Saya tidak pernah meminta saran dari rekan kerja ketika mendapat masalah di kantor				
22	Saya tidak dapat mengandalkan saran-saran yang diberikan oleh atasan				
23	Terkadang rekan kerja tidak peduli ketika melihat saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas kantor				
24	Tidak ada rekan kerja yang dapat saya andalkan ketika meminta izin/sakit saat tidak masuk kerja				

25	Saya tidak menginginkan rekan kerja terbebani ketika saya memperoleh masalah				
26	Pendampingan yang dilakukan oleh atasan ketika saya menghadapi masalah justru akan memperberat masalah tersebut				
27	Ditempat kerja suasananya sangat mendukung, sehingga saya bisa bekerja sama				
28	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan kemampuan				
29	Dari kebijakan ditempat kerja, saya memiliki kesempatan untuk maju				
30	Kebijakan promosi ditempat saya bekerja cukup objektif				
31	Fasilitas ditempat saya bekerja cukup lengkap				
32	Kami mempunyai cukup waktu untuk membahas masalah pekerjaan				
33	Saya mendapatkan atasan yang cukup baik				
34	Saya merasa senang bekerja di instansi ini				
35	Kurangnya kerja sama yang baik antara saya dan rekan kerja				
36	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan pendapat atau saran bawahannya				
37	Nasehat yang diberikan atasan sangat membantu pekerjaan saya				
38	Masalah yang sulit dalam pekerjaan, diselesaikan secara bersama-sama				
39	Rekan kerja saling mengingatkan jika ada tugas tambahan				



Jumlah Nilai Rekapitulasi Penelitian

No (S)	Budaya Kerja (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
1	107	114	107
2	110	109	116
3	120	129	119
4	116	143	117
5	106	115	104
6	114	119	112
7	115	116	106
8	110	117	99
9	128	112	122
10	143	125	147
11	110	151	116
12	111	111	104
13	96	116	100
14	104	131	99
15	91	121	92
16	113	123	113
17	143	118	96
18	108	116	112
19	98	112	108
20	108	123	115
21	111	117	106
22	121	119	125
23	120	123	122
24	112	114	108
25	120	132	120
26	119	121	118
27	120	119	121
28	112	128	130
29	128	123	129
30	111	113	135
31	113	118	126
32	110	113	108
33	106	118	108
34	137	117	117
35	133	153	114
36	116	122	126
37	108	115	113
38	108	112	111
39	98	119	111
40	112	123	105
41	112	118	116
42	117	111	122
43	104	120	109
44	121	121	116

45	115	116	114
46	115	122	115
47	108	114	112
48	121	127	120
49	103	116	110
50	112	124	120
51	116	123	122
52	107	121	106
53	120	114	119
54	113	118	116
55	115	120	117
56	116	125	123
57	109	116	124
58	111	119	112
59	115	122	112
60	112	124	113
61	120	122	112
62	119	126	120
63	119	130	112
64	113	121	123
65	117	121	117

KEPUASAN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
15	3	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	3	2	2	3	1	4	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	1	4	2	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4
17	1	3	4	3	4	1	1	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	1	3	2	4	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	
21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
22	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	
25	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	4	3	4	4
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
42	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	
43	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
51	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3

BUDAYA KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
6	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
8	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
13	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
15	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	
24	3	1	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	
26	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3
27	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	
29	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	2	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3
34	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
36	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
37	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
39	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
40	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
41	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
43	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	1	
44	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2		
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	
51	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	2	3	2	3	2	3	2	4	4	1	1	4																										

DUKUNGAN SOSIAL

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
15	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3		
16	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3		
24	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4		
25	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4		
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
28	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3		
29	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
33	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
40	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
42	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3			
44	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4			
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
46	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3			
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
50	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
51	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3																				



1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK_1	2.90	.548	30
KK_2	2.53	.629	30
KK_3	3.10	.548	30
KK_4	3.27	.640	30
KK_5	3.33	.547	30
KK_6	3.03	.669	30
KK_7	3.37	.669	30
KK_8	3.00	.830	30
KK_9	3.33	.606	30
KK_10	3.17	.874	30
KK_11	3.07	.583	30
KK_12	3.40	.563	30
KK_13	2.77	.679	30
KK_14	3.17	.461	30
KK_15	3.30	.466	30
KK_16	3.33	.661	30
KK_17	3.13	.681	30
KK_18	3.17	.592	30

KK_19	2.93	.583	30
KK_20	3.03	.320	30
KK_21	2.70	.651	30
KK_22	3.23	.504	30
KK_23	2.77	.935	30
KK_24	3.00	.695	30
KK_25	2.97	.669	30
KK_26	3.00	.743	30
KK_27	3.27	.691	30
KK_28	3.23	.568	30
KK_29	3.03	.414	30
KK_30	3.23	.568	30
KK_31	3.07	.583	30
KK_32	2.90	.607	30
KK_33	3.23	.430	30
KK_34	3.17	.531	30
KK_35	3.00	.743	30
KK_36	3.20	.610	30
KK_37	3.10	.662	30
KK_38	3.10	.548	30
KK_39	2.53	.730	30
KK_40	2.57	.728	30
KK_41	2.97	.669	30
KK_42	2.77	.626	30
KK_43	2.90	.548	30
KK_44	2.93	.583	30
KK_45	2.77	.728	30
KK_46	2.80	.847	30
KK_47	2.93	.640	30
KK_48	2.77	.679	30
KK_49	3.10	.607	30
KK_50	3.27	.450	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	148.93	181.306	-.052	.910
KK_2	149.30	177.390	.182	.908
KK_3	148.73	177.582	.202	.907
KK_4	148.57	171.909	.508	.904
KK_5	148.50	172.190	.582	.904
KK_6	148.80	176.579	.214	.907
KK_7	148.47	171.016	.536	.904
KK_8	148.83	168.489	.541	.903
KK_9	148.50	173.431	.440	.905
KK_10	148.67	165.885	.630	.902
KK_11	148.77	173.220	.474	.905
KK_12	148.43	175.978	.304	.906
KK_13	149.07	172.064	.466	.905
KK_14	148.67	175.057	.456	.905
KK_15	148.53	179.430	.095	.908
KK_16	148.50	172.328	.465	.905
KK_17	148.70	171.528	.495	.904
KK_18	148.67	173.885	.423	.905
KK_19	148.90	174.921	.361	.906
KK_20	148.80	180.097	.074	.908
KK_21	149.13	175.292	.297	.906
KK_22	148.60	174.593	.449	.905
KK_23	149.07	170.685	.379	.906
KK_24	148.83	173.109	.396	.905
KK_25	148.87	178.189	.123	.908
KK_26	148.83	170.833	.487	.904
KK_27	148.57	170.323	.556	.903
KK_28	148.60	172.524	.535	.904
KK_29	148.80	175.062	.511	.905
KK_30	148.60	172.800	.516	.904
KK_31	148.77	174.116	.414	.905

KK_32	148.93	175.582	.303	.906
KK_33	148.60	177.421	.282	.906
KK_34	148.67	175.540	.356	.906
KK_35	148.83	177.523	.139	.909
KK_36	148.63	173.895	.408	.905
KK_37	148.73	172.754	.439	.905
KK_38	148.73	171.030	.663	.903
KK_39	149.30	177.528	.142	.909
KK_40	149.27	173.030	.380	.906
KK_41	148.87	173.775	.375	.906
KK_42	149.07	169.651	.662	.902
KK_43	148.93	174.064	.448	.905
KK_44	148.90	168.990	.759	.902
KK_45	149.07	169.375	.577	.903
KK_46	149.03	182.516	-.105	.913
KK_47	148.90	174.162	.371	.906
KK_48	149.07	177.030	.185	.908
KK_49	148.73	170.685	.616	.903
KK_50	148.57	173.702	.584	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
151.83	180.833	13.447	50

SLEKSI AITEM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK_4	3.27	.640	30
KK_5	3.33	.547	30
KK_7	3.37	.669	30
KK_8	3.00	.830	30
KK_9	3.33	.606	30
KK_10	3.17	.874	30
KK_11	3.07	.583	30
KK_12	3.40	.563	30
KK_13	2.77	.679	30
KK_14	3.17	.461	30
KK_16	3.33	.661	30
KK_17	3.13	.681	30
KK_18	3.17	.592	30
KK_19	2.93	.583	30
KK_22	3.23	.504	30
KK_23	2.77	.935	30
KK_24	3.00	.695	30
KK_26	3.00	.743	30
KK_27	3.27	.691	30
KK_28	3.23	.568	30
KK_29	3.03	.414	30

KK_30	3.23	.568	30
KK_31	3.07	.583	30
KK_32	2.90	.607	30
KK_34	3.17	.531	30
KK_36	3.20	.610	30
KK_37	3.10	.662	30
KK_38	3.10	.548	30
KK_40	2.57	.728	30
KK_41	2.97	.669	30
KK_42	2.77	.626	30
KK_43	2.90	.548	30
KK_44	2.93	.583	30
KK_45	2.77	.728	30
KK_47	2.93	.640	30
KK_49	3.10	.607	30
KK_50	3.27	.450	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_4	110.67	139.816	.568	.921
KK_5	110.60	140.593	.612	.921
KK_7	110.57	139.909	.535	.922
KK_8	110.93	138.133	.512	.922
KK_9	110.60	142.248	.429	.923
KK_10	110.77	134.185	.685	.920
KK_11	110.87	141.499	.503	.922
KK_12	110.53	143.775	.350	.924
KK_13	111.17	141.868	.402	.923
KK_14	110.77	143.357	.476	.923
KK_16	110.60	140.524	.502	.922
KK_17	110.80	140.510	.486	.922
KK_18	110.77	142.668	.410	.923
KK_19	111.00	143.724	.340	.924
KK_22	110.70	143.114	.452	.923
KK_23	111.17	138.764	.417	.924
KK_24	110.93	141.857	.392	.923
KK_26	110.93	139.099	.524	.922
KK_27	110.67	138.506	.605	.921
KK_28	110.70	141.252	.537	.922
KK_29	110.90	143.541	.515	.922
KK_30	110.70	141.459	.521	.922
KK_31	110.87	142.326	.442	.923
KK_32	111.03	144.378	.279	.924
KK_34	110.77	143.909	.364	.924
KK_36	110.73	142.547	.405	.923
KK_37	110.83	141.247	.454	.923
KK_38	110.83	139.799	.674	.921
KK_40	111.37	142.792	.316	.924
KK_41	110.97	143.275	.319	.924
KK_42	111.17	138.557	.670	.920

KK_43	111.03	142.723	.443	.923
KK_44	111.00	138.138	.754	.920
KK_45	111.17	139.109	.535	.922
KK_47	111.00	142.828	.365	.924
KK_49	110.83	139.454	.627	.921
KK_50	110.67	142.299	.589	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.93	148.823	12.199	37



1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Budaya Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	50

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
BK_1	3.0000	.64327	30
BK_2	3.0667	.63968	30
BK_3	3.2333	.67891	30
BK_4	3.1333	.50742	30
BK_5	3.0333	.18257	30
BK_6	3.1667	.59209	30
BK_7	3.1333	.62881	30
BK_8	3.1000	.71197	30
BK_9	2.9667	.71840	30
BK_10	3.0333	.41384	30
BK_11	3.1667	.37905	30
BK_12	3.1333	.62881	30
BK_13	2.6000	.56324	30
BK_14	2.8000	.66436	30
BK_15	3.0000	.64327	30
BK_16	3.3000	.53498	30
BK_17	3.4000	.49827	30

BK_18	3.1333	.62881	30
BK_19	2.9333	.63968	30
BK_20	2.9333	.63968	30
BK_21	2.6333	.76489	30
BK_22	3.3000	.53498	30
BK_23	3.5333	.50742	30
BK_24	3.1000	.60743	30
BK_25	2.9000	.80301	30
BK_26	3.2000	.40684	30
BK_27	3.3000	.46609	30
BK_28	3.2667	.44978	30
BK_29	3.1667	.69893	30
BK_30	2.7667	.43018	30
BK_31	3.1000	.60743	30
BK_32	3.1333	.43417	30
BK_33	2.8333	.59209	30
BK_34	2.7333	.63968	30
BK_35	2.7667	.67891	30
BK_36	2.8667	.34575	30
BK_37	3.2000	.48423	30
BK_38	2.9000	.60743	30
BK_39	3.0667	.52083	30
BK_40	3.1667	.37905	30
BK_41	3.1000	.71197	30
BK_42	2.8667	.57135	30
BK_43	3.0667	.58329	30
BK_44	3.1333	.86037	30
BK_45	2.8000	.66436	30
BK_46	3.2000	.61026	30
BK_47	3.3000	.53498	30
BK_48	3.2667	.52083	30
BK_49	3.0333	.18257	30
BK_50	2.9000	.60743	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK_1	149.8667	141.499	.068	.901
BK_2	149.8000	135.821	.451	.896
BK_3	149.6333	133.826	.551	.895
BK_4	149.7333	140.133	.213	.899
BK_5	149.8333	143.454	-.124	.900
BK_6	149.7000	134.838	.564	.895
BK_7	149.7333	133.857	.598	.894
BK_8	149.7667	131.426	.675	.893
BK_9	149.9000	134.300	.488	.896
BK_10	149.8333	136.902	.607	.896
BK_11	149.7000	138.355	.499	.897
BK_12	149.7333	133.789	.602	.894
BK_13	150.2667	137.926	.356	.898
BK_14	150.0667	136.754	.370	.897
BK_15	149.8667	133.292	.622	.894
BK_16	149.5667	135.357	.587	.895
BK_17	149.4667	135.775	.596	.895
BK_18	149.7333	133.237	.642	.894
BK_19	149.9333	136.616	.396	.897
BK_20	149.9333	141.375	.076	.901
BK_21	150.2333	149.978	-.407	.909
BK_22	149.5667	138.116	.361	.897
BK_23	149.3333	138.920	.315	.898
BK_24	149.7667	137.840	.332	.898
BK_25	149.9667	135.551	.361	.898
BK_26	149.6667	141.057	.178	.899
BK_27	149.5667	137.013	.524	.896
BK_28	149.6000	141.628	.104	.900
BK_29	149.7000	137.872	.279	.899
BK_30	150.1000	138.438	.427	.897
BK_31	149.7667	133.426	.652	.894

BK_32	149.7333	136.409	.626	.895
BK_33	150.0333	139.275	.238	.899
BK_34	150.1333	144.947	-.156	.904
BK_35	150.1000	134.024	.538	.895
BK_36	150.0000	141.655	.142	.899
BK_37	149.6667	136.782	.524	.896
BK_38	149.9667	137.551	.353	.898
BK_39	149.8000	138.097	.374	.897
BK_40	149.7000	138.907	.436	.897
BK_41	149.7667	136.806	.338	.898
BK_42	150.0000	140.138	.184	.900
BK_43	149.8000	135.200	.546	.895
BK_44	149.7333	133.995	.412	.897
BK_45	150.0667	137.168	.343	.898
BK_46	149.6667	135.540	.495	.896
BK_47	149.5667	138.047	.367	.897
BK_48	149.6000	136.662	.494	.896
BK_49	149.8333	143.178	-.061	.900
BK_50	149.9667	135.689	.487	.896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.5287E2	142.947	11.95605	50

SELEKSI AITEM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK_2	3.0667	.63968	30
BK_3	3.2333	.67891	30
BK_6	3.1667	.59209	30
BK_7	3.1333	.62881	30
BK_8	3.1000	.71197	30
BK_9	2.9667	.71840	30
BK_10	3.0333	.41384	30
BK_11	3.1667	.37905	30
BK_12	3.1333	.62881	30
BK_13	2.6000	.56324	30
BK_14	2.8000	.66436	30
BK_15	3.0000	.64327	30
BK_16	3.3000	.53498	30
BK_17	3.4000	.49827	30
BK_18	3.1333	.62881	30
BK_19	2.9333	.63968	30
BK_22	3.3000	.53498	30
BK_23	3.5333	.50742	30
BK_24	3.1000	.60743	30
BK_25	2.9000	.80301	30

BK_27	3.3000	.46609	30
BK_30	2.7667	.43018	30
BK_31	3.1000	.60743	30
BK_32	3.1333	.43417	30
BK_35	2.7667	.67891	30
BK_37	3.2000	.48423	30
BK_38	2.9000	.60743	30
BK_39	3.0667	.52083	30
BK_40	3.1667	.37905	30
BK_41	3.1000	.71197	30
BK_43	3.0667	.58329	30
BK_44	3.1333	.86037	30
BK_45	2.8000	.66436	30
BK_46	3.2000	.61026	30
BK_47	3.3000	.53498	30
BK_48	3.2667	.52083	30
BK_50	2.9000	.60743	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK_2	111.1000	122.852	.485	.922
BK_3	110.9333	121.444	.551	.921
BK_6	111.0000	121.931	.601	.920
BK_7	111.0333	121.344	.607	.920
BK_8	111.0667	119.030	.683	.919
BK_9	111.2000	121.890	.488	.922
BK_10	111.1333	124.533	.589	.921
BK_11	111.0000	125.793	.495	.922
BK_12	111.0333	121.551	.591	.920
BK_13	111.5667	125.702	.327	.923
BK_14	111.3667	124.585	.345	.923
BK_15	111.1667	120.695	.639	.920
BK_16	110.8667	122.809	.594	.921
BK_17	110.7667	123.151	.610	.921
BK_18	111.0333	121.137	.622	.920
BK_19	111.2333	124.185	.389	.923
BK_22	110.8667	125.223	.387	.923
BK_23	110.6333	126.033	.338	.923
BK_24	111.0667	125.651	.303	.924
BK_25	111.2667	122.961	.367	.924
BK_27	110.8667	124.602	.512	.922
BK_30	111.4000	125.972	.413	.922
BK_31	111.0667	120.961	.660	.920
BK_32	111.0333	123.482	.671	.920
BK_35	111.4000	121.972	.514	.921
BK_37	110.9667	124.240	.525	.921
BK_38	111.2667	125.030	.349	.923
BK_39	111.1000	125.128	.407	.922
BK_40	111.0000	126.069	.462	.922
BK_41	111.0667	124.271	.338	.924
BK_43	111.1000	123.128	.516	.921

BK_44	111.0333	120.999	.444	.923
BK_45	111.3667	124.999	.317	.924
BK_46	110.9667	122.585	.532	.921
BK_47	110.8667	125.292	.381	.923
BK_48	110.9000	123.817	.522	.921
BK_50	111.2667	123.168	.490	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1417E2	130.144	11.40805	37



1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Dukungan Sosial

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	N of Items
Cronbach's Alpha	
.915	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS_1	2.77	.504	30
DS_2	2.90	.607	30
DS_3	3.23	.430	30
DS_4	3.13	.507	30
DS_5	3.07	.365	30
DS_6	3.07	.365	30
DS_7	3.30	.535	30
DS_8	3.00	.525	30
DS_9	2.90	.481	30
DS_10	3.07	.365	30
DS_11	3.03	.320	30
DS_12	3.13	.434	30
DS_13	3.07	.450	30
DS_14	3.07	.365	30
DS_15	3.10	.607	30
DS_16	3.40	.498	30
DS_17	3.20	.407	30
DS_18	3.07	.365	30

DS_19	3.00	.525	30
DS_20	3.10	.481	30
DS_21	3.00	.371	30
DS_22	2.97	.320	30
DS_23	3.10	.548	30
DS_24	2.83	.874	30
DS_25	3.03	.490	30
DS_26	2.90	.662	30
DS_27	3.27	.450	30
DS_28	3.10	.403	30
DS_29	3.17	.592	30
DS_30	3.23	.430	30
DS_31	2.70	.651	30
DS_32	3.17	.531	30
DS_33	3.03	.320	30
DS_34	2.53	.681	30
DS_35	3.13	.346	30
DS_36	3.07	.254	30
DS_37	2.90	.305	30
DS_38	3.20	.407	30
DS_39	3.03	.320	30
DS_40	3.00	.525	30
DS_41	3.03	.414	30
DS_42	3.17	.379	30
DS_43	3.20	.407	30
DS_44	3.03	.490	30
DS_45	3.27	.450	30
DS_46	3.23	.430	30
DS_47	2.97	.414	30
DS_48	3.13	.346	30
DS_49	3.13	.346	30
DS_50	3.33	.479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS_1	150.70	105.872	.106	.917
DS_2	150.57	102.254	.374	.914
DS_3	150.23	101.840	.599	.912
DS_4	150.33	101.954	.489	.913
DS_5	150.40	103.972	.419	.914
DS_6	150.40	103.628	.466	.913
DS_7	150.17	99.868	.661	.911
DS_8	150.47	101.913	.475	.913
DS_9	150.57	103.289	.379	.914
DS_10	150.40	104.179	.390	.914
DS_11	150.43	104.944	.332	.915
DS_12	150.33	104.161	.324	.915
DS_13	150.40	102.524	.494	.913
DS_14	150.40	102.455	.627	.912
DS_15	150.37	100.516	.520	.913
DS_16	150.07	102.133	.481	.913
DS_17	150.27	104.616	.293	.915
DS_18	150.40	103.628	.466	.913
DS_19	150.47	105.706	.115	.917
DS_20	150.37	100.792	.642	.911
DS_21	150.47	102.602	.596	.912
DS_22	150.50	105.155	.300	.915
DS_23	150.37	100.930	.545	.912
DS_24	150.63	102.999	.195	.919
DS_25	150.43	104.116	.287	.915
DS_26	150.57	105.771	.074	.919
DS_27	150.20	103.890	.341	.914
DS_28	150.37	102.585	.549	.913
DS_29	150.30	101.666	.436	.914
DS_30	150.23	101.289	.664	.912
DS_31	150.77	102.806	.302	.915

DS_32	150.30	102.700	.394	.914
DS_33	150.43	107.013	.016	.917
DS_34	150.93	104.823	.139	.918
DS_35	150.33	102.644	.637	.912
DS_36	150.40	105.697	.280	.915
DS_37	150.57	105.220	.305	.915
DS_38	150.27	103.168	.471	.913
DS_39	150.43	103.702	.525	.913
DS_40	150.47	102.533	.415	.914
DS_41	150.43	101.495	.666	.912
DS_42	150.30	102.217	.634	.912
DS_43	150.27	102.271	.582	.912
DS_44	150.43	101.978	.506	.913
DS_45	150.20	100.993	.667	.911
DS_46	150.23	102.599	.509	.913
DS_47	150.50	104.879	.256	.915
DS_48	150.33	104.989	.298	.915
DS_49	150.33	102.230	.697	.912
DS_50	150.13	102.533	.459	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
153.47	107.223	10.355	50

SLEKSI AITEM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	39

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS_2	2.90	.607	30
DS_3	3.23	.430	30
DS_4	3.13	.507	30
DS_5	3.07	.365	30
DS_6	3.07	.365	30
DS_7	3.30	.535	30
DS_8	3.00	.525	30
DS_9	2.90	.481	30
DS_10	3.07	.365	30
DS_11	3.03	.320	30
DS_12	3.13	.434	30
DS_13	3.07	.450	30
DS_14	3.07	.365	30
DS_15	3.10	.607	30
DS_16	3.40	.498	30
DS_18	3.07	.365	30
DS_20	3.10	.481	30
DS_21	3.00	.371	30
DS_22	2.97	.320	30
DS_23	3.10	.548	30
DS_27	3.27	.450	30

DS_28	3.10	.403	30
DS_29	3.17	.592	30
DS_30	3.23	.430	30
DS_31	2.70	.651	30
DS_32	3.17	.531	30
DS_35	3.13	.346	30
DS_37	2.90	.305	30
DS_38	3.20	.407	30
DS_39	3.03	.320	30
DS_40	3.00	.525	30
DS_41	3.03	.414	30
DS_42	3.17	.379	30
DS_43	3.20	.407	30
DS_44	3.03	.490	30
DS_45	3.27	.450	30
DS_46	3.23	.430	30
DS_49	3.13	.346	30
DS_50	3.33	.479	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS_2	118.10	81.541	.335	.931
DS_3	117.77	80.875	.585	.928
DS_4	117.87	80.878	.488	.929
DS_5	117.93	82.685	.417	.930
DS_6	117.93	82.616	.427	.930
DS_7	117.70	79.045	.658	.927
DS_8	118.00	80.897	.467	.929
DS_9	118.10	82.369	.342	.931
DS_10	117.93	82.478	.449	.929
DS_11	117.97	83.482	.343	.930
DS_12	117.87	82.671	.345	.930
DS_13	117.93	81.789	.442	.929
DS_14	117.93	81.513	.598	.928
DS_15	117.90	79.955	.484	.929
DS_16	117.60	80.869	.499	.929
DS_18	117.93	82.616	.427	.930
DS_20	117.90	79.266	.712	.927
DS_21	118.00	81.586	.576	.928
DS_22	118.03	83.551	.331	.930
DS_23	117.90	79.128	.632	.927
DS_27	117.73	82.340	.373	.930
DS_28	117.90	81.266	.573	.928
DS_29	117.83	80.006	.494	.929
DS_30	117.77	80.185	.677	.927
DS_31	118.30	82.010	.267	.932
DS_32	117.83	80.902	.461	.929
DS_35	117.87	81.499	.636	.928
DS_37	118.10	83.817	.300	.930
DS_38	117.80	82.028	.460	.929
DS_39	117.97	82.516	.511	.929
DS_40	118.00	81.448	.407	.930

DS_41	117.97	80.447	.669	.927
DS_42	117.83	81.040	.645	.928
DS_43	117.80	80.924	.614	.928
DS_44	117.97	80.861	.509	.929
DS_45	117.73	80.064	.661	.927
DS_46	117.77	81.151	.548	.928
DS_49	117.87	81.085	.704	.928
DS_50	117.67	81.264	.473	.929

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.00	85.586	9.251	39



UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =BUDAYA_KERJA DUKUNGAN_SOSIAL KEPUASAN_KERJA

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYA_KERJ A	DUKUNGAN_S OSIAL	KEPUASAN_KE RJA
N		65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	114.09	120.78	114.75
	Std. Deviation	9.425	8.108	9.209
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.177	.075
	Positive	.140	.177	.065
	Negative	-.090	-.098	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		1.125	1.427	.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159	.034	.861
a. Test distribution is Normal.				



UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=KEPUASAN_KERJA BY BUDAYA_KERJA DUKUNGAN_SOSIAL
/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN_KERJA * BUDAYA_KERJA	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%
KEPUASAN_KERJA * DUKUNGAN_SOSIAL	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

KEPUASAN_KERJA * BUDAYA_KERJA

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * Between Groups (Combined) BUDAYA_KERJA	2449.562	23	106.503	1.466	.140
Linearity	1242.151	1	1242.151	17.099	.000
Deviation from Linearity	1207.410	22	54.882	.755	.756
Within Groups	2978.500	41	72.646		
Total	5428.062	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN_KERJA * BUDAYA_KERJA	.478	.229	.672	.451

KEPUASAN_KERJA * DUKUNGAN_SOSIAL

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * Between Groups (Combined)	2044.145	25	81.766	.942	.554
DUKUNGAN_SOSIAL					
Linearity	111.064	1	111.064	1.280	.265
Deviation from Linearity	1933.081	24	80.545	.928	.568
Within Groups	3383.917	39	86.767		
Total	5428.062	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN_KERJA *				
DUKUNGAN_SOSIAL	.143	.020	.614	.377



REGRESI GANDA DUA PREDIKTOR

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KEPUASAN_KERJA

  /METHOD=ENTER BUDAYA_KERJA DUKUNGAN_SOSIL.
  
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN_KERJA	114.75	9.209	65
BUDAYA_KERJA	114.09	9.425	65
DUKUNGAN_SOSIL	120.78	8.108	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN_SOSIL, BUDAYA_KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Correlations

		KEPUASAN_KE RJA	BUDAYA_KERJ A	DUKUNGAN_S OSIL
Pearson Correlation	KEPUASAN_KERJA	1.000	.478	.143
	BUDAYA_KERJA	.478	1.000	.248
	DUKUNGAN_SOSIL	.143	.248	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN_KERJA	.	.000	.128
	BUDAYA_KERJA	.000	.	.023
	DUKUNGAN_SOSIL	.128	.023	.
N	KEPUASAN_KERJA	65	65	65
	BUDAYA_KERJA	65	65	65
	DUKUNGAN_SOSIL	65	65	65

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.479 ^a	.229	.205	8.213	.229	9.232	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN_SOSIL, BUDAYA_KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.613	2	622.806	9.232	.000 ^a
	Residual	4182.449	62	67.459		
	Total	5428.062	64			

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN_SOSIL, BUDAYA_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.569	17.733		3.303	.002
	BUDAYA_KERJA	.461	.112	.472	4.101	.000
	DUKUNGAN_SOSIL	.030	.131	.026	.227	.822

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

SUMBANGAN EFEKTIF (SE) DAN SUMBANGAN RELATIF (SR)

1. Penghitungan Sumbangan Efektif (SE)

$$SE (X_1)\% = \text{Beta } X_1 \cdot r_{xy} \cdot 100\%$$

$$= 0,472 \cdot 0,478 \cdot 100\%$$

$$= 22,56 \%$$

$$SE \text{ Total} = SE (X_1)\% + SE (X_2)\%$$

$$= 22,56\% + 0,371\%$$

$$= 22,9\%$$

$$SE (X_2)\% = \text{Beta } X_2 \cdot r_{xy} \cdot 100\%$$

$$= 0,026 \cdot 0,143 \cdot 100 \%$$

$$= 0,371 \%$$

2. Penghitungan Sumbangan Relatif (SR)

$$\begin{aligned}\text{SR } (X_1)\% &= \text{SE}(X_1)\% : R^2 \\ &= 22,56 \% : 0,229 \\ &= 98,51 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{SR } (X_2)\% &= \text{SE}(X_2)\% : R^2 \\ &= 0,371 \% : 0,229 \\ &= 1,62 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{SR Total} &= \text{SR } (X_1)\% + \text{SR } (X_2)\% \\ &= 98,51 \% + 1,62 \% \\ &= 100,13 \%\end{aligned}$$

